

A digitális platformalapú munkavégzés és a munkavédelem: a szabályozás, szakpolitikák, gyakorlatok és kutatások áttekintése

Összefoglaló

Szerzők:

Karolien Lenaerts (HIVA-KU Leuven), Willem Waeyaert (EFTHEIA), Dirk Gillis (HIVA-KU Leuven), Ine Smits (HIVA-KU Leuven), Harald Hauben (EFTHEIA)

A szerzők köszönetüket fejezik ki a kollégáiktól, Monique Ramioultól (HIVA-KU Leuven), Claire Duponttól (Milieu), Inge Vandenbulckétól és Sofia Falconétól (EFTHEIA), valamint az EU-OSHA projektirányítási csapatától, Maurizio Curtarellitől és Emmanuelle Bruntól kapott értékes visszajelzésekért és támogatásért. A szerzők hálásak minden olyan szakértőnek és érdekelt félnek, aki volt olyan kedves és részt vett egy interjúban. Hozzájárulásuk felbecsülhetetlen értékű volt e projekt szempontjából.

Projektvezetők: Maurizio Curtarelli, Emmanuelle Brun, Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA).

Ez az összefoglaló az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) megbízásából készült. Tartalmáért, többek között a benne megfogalmazott véleményekért és/vagy következtetésekért, kizárólag a szerzők felelnek, az nem feltétlenül tükrözi az EU-OSHA álláspontját.

Az alábbi információk esetleges felhasználásáért sem az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, sem pedig az ügynökség nevében eljáró más személy nem tehető felelőssé.

© Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 2023

A többszörözés a forrás feltüntetésével engedélyezett.

Azokat a fényképeket és más anyagokat, amelyek szerzői jogait az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség nem védi, közvetlenül a szerzői jog tulajdonosától származó előzetes hozzájárulás birtokában lehet csak felhasználni vagy többszörözni.

1. Bevezetés

Az itt bemutatott tanulmány megállapításainak célja, hogy a digitális platformalapú munkavégzés kontextusában segítse a biztonság és az egészség kérdésének jobb megértését azáltal, hogy **feltérképezi a munkavédelemmel kapcsolatos kihívásokat és lehetőségeket**, továbbá **megvizsgálja, hogy foglalkoznak-e ezekkel, és ha igen, hogyan**. A platformalapú munkavégzés tárgyában végzett egyre több kutatás ellenére a munkavédelem kérdése csak nemrégiben vált hangsúlyosabbá a szakirodalomban és a politikában. E tanulmány általános célja, hogy aktuális áttekintést nyújtson a digitális platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos szabályozásról, szakpolitikákról, kutatásról és gyakorlatokról, valamint annak a munkavállalók védelmére és különösen a munkavédelemre várhatóan gyakorolt hatásáról. Ily módon tovább épít az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) által ezen a területen végzett korábbi munkára: a 2015-ben közzétett első szakértői vitaanyagra (Huws, 2015), majd az ezt követően 2017-ben közzétett, „A munkavállalók védelme az onlineplatform-gazdaságban: A szabályozási és szakpolitikai fejlemények áttekintése az EU-ban” (EU-OSHA, 2017) című jelentésre.

Gazdaságaink digitalizációja az egész Európai Unióban átalakulást hozott és zavart okozott a munkaerőpiacokon és a különböző ágazatokban, megváltoztatva a munka jellegét, a munkaszervezést és a munkafeltételeket. Ebben az átalakulásban a digitális munkaplatform az egyik meghatározó és leginkább látható szereplő, e platformok a munkavállalók és az ügyfelek összekapcsolásával párosítják össze a munkaerő iránti keresletet a munkaerő-kínálattal (Eurofound, 2018; Európai Bizottság, 2020). A digitális platformalapú munkavégzés nagyfokú rugalmassággal és autonómiával kecsegtet, ahol a platform-munkavállalók maguk választhatják meg, hogy mikor, hol és mennyit dolgoznak, és milyen feladatokat vállalnak el. A tudományos és szakpolitikai közösség szerint azonban akadnak problémák a digitális platformalapú munkavégzés munka- és foglalkoztatási feltételeivel, többek között a munkavédelem területén. E tekintetben az Európai Bizottság 2021 decemberében javaslatot tett egy a digitális platformalapú munkavégzés feltételeinek javítását célzó irányelvre, amely a munkavédelemre vonatkozóan is fontos rendelkezéseket tartalmaz.

Ebben a tanulmányban a következő fogalmakat és fogalommeghatározásokat használjuk:

Digitális platformalapú munkavégzés: online platformon keresztül, azon vagy annak közvetítésével végzett fizetett munka.

A platformalapú munkavégzés fő jellemzői a következők:

- A fizetett munka megszervezése/koordinálása egy digitális munkaplatformon keresztül történik.
- Konkrét feladatok elvégzésére vagy konkrét problémák megoldására kerül sor.
- Az elvégzendő munka kiosztása, továbbá az elvégzett munka és a platform-munkavállalók viselkedésének és teljesítményének ellenőrzése és értékelése digitális technológiákon alapuló algoritmikus irányítás alkalmazásával, többek között ügyfélminősítési mechanizmusok segítségével történik.
- A folyamatban három fél vesz részt, nevezetesen a digitális munkaplatform, az ügyfél és a platform-munkavállaló.
- Gyakoriak az atipikus munkafeltételek, és a digitális munkaplatformok általában önfoglalkoztatónak tekintik a platform-munkavállalókat szerződési feltételeikben.
- A kockázatokat, a felelősséget – többek között a biztonság és az egészségvédelem területén – a platform-munkavállalók viselik.

Platform-munkavállaló (vagy platformalapú munkát végző személy): Digitális munkaplatformon keresztül, többé-kevésbé ellenőrzött közvetített munkaerőt biztosító magánszemély, tekintet nélkül foglalkoztatási jogviszonyára.

A platform-munkavállalók munkavállalói, önálló vállalkozói vagy bármely más kategóriájú státuszúak lehetnek.

Digitális munkaplatform: Digitális technológiákkal (beleértve a mobilalkalmazások használatát) működő online intézmény vagy piactér, amely egy vállalkozás tulajdonában van és/vagy amelyet az üzemeltet, és amely megkönnyíti a platform-munkavállaló munkaereje iránti kereslet és kínálat összepárosítását.

Nem tartoznak ide az árkereslet és -kínálat összepárosítását szolgáló platformok, csakúgy, mint azok a platformok, ahol díjazás nélküli szolgáltatáscsere zajlik, vagy ahol a díjazás csak a szolgáltatások nyújtásának költségét fedezi (például közös autóhasználat). Nem terjed ki e fogalom meghatározása a platformoknak mint

munkáltatóknak közvetlenül biztosított (például a platform *részére* végzett munka) vagy a kapcsolódó műholdas tevékenységekhez igénybe vett munkaerőre sem.

Miután a digitális platformalapú munkavégzés egyre heterogénebbé válik, a szakirodalom többféle taxonómiát (rendszerint) is javasolt a platformalapú munkavégzés különböző típusainak megkülönböztetését segítő alapvető jellemzők megragadására. A legalapvetőbb taxonómiák a helyszíni és az online digitális platformalapú munkavégzés között tesznek különbséget (lásd például: OECD, 2018; ILO, 2021), míg a fejlettebb taxonómiák olyan szempontokat is figyelembe vesznek, mint az elvégzett feladatok összetettsége és terjedelme, a feladatok tartalma, az összepárosítás folyamata, a feladatokat kiosztó szereplő és így tovább. (Eurofound, 2018; Pesole és mások, 2018; Urzi Brancati és mások, 2020; Európai Bizottság, 2020; Bérastégui, 2021).

A platform-munkavállalókat érintő munkahelyi biztonsági és egészségügyi kockázatokat, valamint az azok megelőzését és kezelését befolyásoló dimenziók megragadása érdekében egy három dimenzióval rendelkező taxonómiára született javaslat, amely a digitális platformalapú munkavégzés négy típusába rendeződik:

1. táblázat: A digitális platformalapú munkavégzés taxonómiája

Dimenziók	A digitális platformalapú munkavégzés típusa			
	1. típus (pl. Uber)	2. típus (pl. RingTwice)	3. típus (pl. AMT)	4. típus (pl. 99designs)
A munkavégzés formája	Helyszíni	Helyszíni	Online	Online
A szükséges képzettségi szint	Alacsonyabb	Magasabb	Alacsonyabb	Magasabb
Ellenőrzés mértéke	Erős	Mérsékelt	Erős	Gyenge

Forrás: A szerzők saját munkája.

- Az első dimenzió a **munkavégzés formája**: online vagy helyszíni. A platform-munkavállalók összepárosítása az ügyfelekkel mindkét esetben online történik, de magát a munkát vagy a helyszínen végzik el, vagy virtuálisan, elektronikus eszközzel, bármely helyszínen. A munkavédelem szempontjából az a fizikai környezet, amelyben a munkát végzik, jelentős mértékben meghatározza mind a munkavédelmi szempontból felmerülő kockázatokat, mind azok kezelését (Huws, 2015).
- A második dimenzió a **feladat elvégzéséhez szükséges képzettségi szint**: alacsonyabb vagy magasabb képzettség, amely tükrözi a feladat tartalmát, terjedelmét és összetettségét. Ezek mind hatással vannak a platform-munkavállalókat érintő, munkavédelemmel kapcsolatos kockázatokra, továbbá azok megelőzésére és kezelésére, például a berendezések használata, a munkahely stb. tekintetében.
- A harmadik dimenzió a **platform által gyakorolt ellenőrzés mértéke**, amely a minimálistól a rendkívül jelentős mértékű ellenőrzésig terjedhet. Ez a dimenzió jelzi, hogy a digitális platformok milyen hierarchikus hatáskörrel és vezetői előjogokkal rendelkeznek a platform-munkavállalók felett, különösen a munka kiosztása, megszervezése és értékelése tekintetében. Az ellenőrzés mértéke:
 - a platform-munkavállalók *alárendeltségének mértékéről* ad képet. Az alárendeltség a foglalkoztatási viszony, következésképpen pedig az alkalmazandó munkavédelmi szabályok meghatározásának fő jogi kritériuma.
 - jelzi, hogy a digitális munkaplatformok mennyire hagyatkoznak az *algoritmikus irányításra*.

Kutatások szerint a nagyobb mértékű algoritmikus irányítás nagyobb mértékű munkavédelmi kockázatokkal jár, különösen a platform-munkavállalók pszichoszociális jólléte és mentális egészsége tekintetében (Bérestégyi, 2021).

2. Módszertan

Módszertani szempontból ez a tanulmány másodelemzés és terepmunka kombinációjára épül. A tanulmány konkrétan a munkavédelemmel, illetve a digitális platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos tudományos és szürke szakirodalom áttekintésére és a rendelkezésre álló adatokra; az EU-OSHA nemzeti fókuszpontjaival írásbeli felmérés útján folytatott konzultációkra; esettanulmányokra (szakpolitikai esettanulmányok és a platformokkal kapcsolatos esetpéldák); valamint a kutatásokat, a szakpolitikát és a digitális munkaplatformokat ismerő kulcsfontosságú szereplőkkel és platform-munkavállalókkal készített interjúkra hagyatkozik. A vegyes módszertannak köszönhetően a különböző forrásokból vagy módszerek alkalmazásával nyert megállapítások triangulációval hitelesíthetők, továbbá ellenőrizhető, hogy ezek mennyire állják meg a helyüket a nemzeti kontextusokban, illetve a platformalapú munkavégzés és a munkavédelmi kockázatok és hatások egyes típusai esetében. A szakirodalomban feltárt ismeret- vagy adathiány problémájával a terepmunka során lehetett foglalkozni.

3. Munkavédelmi kihívások, megelőzés és irányítás a digitális platformalapú munkavégzésben

3.1 A munkatevékenységekkel kapcsolatos munkavédelmi kihívások és kockázatok

Mivel a platformalapú munkavégzés keretében folytatott tevékenységek erősen hasonlítanak a platformgazdaságon kívül végzett tevékenységekhez (például csomagkézbesítés vagy takarítás), **a munkavédelmi kockázataik is hasonlóak** (Huws, 2015; Tran és Sokas, 2017; EU-OSHA, 2017; Garben, 2019; Samant, 2019). A platformalapú munkavégzés típusától függően a munkavállalók különböző típusú kockázatokkal szembesülnek, különböző mértékben. A platformalapú munkavégzés azonban általában azokra **az ágazatokra és foglalkozásokra koncentrálódik, amelyeket általában veszélyesebbnek tartanak**, például a közlekedési ágazatra. Bár e tevékenységek némelyike speciális készségeket vagy tanúsítást igényel, előfordulhat, hogy nem minden platform írja elő platform-munkavállalói számára, hogy a fiók létrehozásakor igazolják képesítésüket. Végezetül a platformalapú munkavégzés **további feladatokat** kívánhat meg **és/vagy** a hagyományos munkaerőpiacon meglévő hasonló munkaköröktől **eltérő feladatok kombinációját teheti szükségessé**, ami más készségeket igényel. Sokszor olyan **többletmunkával** jár, amelyre nincs szükség a platformgazdaságon kívüli hasonló munkakörökben (például fiók létrehozása és fenntartása, feladatok keresése vagy az ügyfelekkel folytatott kommunikáció), ami egyéb munkavédelmi kockázatokhoz és kedvezőtlen egészségügyi következményekhez vezethet. E kockázatok mellett a digitális platformalapú munkavégzés számos további kockázatot is magában foglal, amelyek kifejezetten a munkavégzés jellegéhez és körülményeihez kapcsolódnak. Ezeket a következő szakaszok tárgyalják.

Csak a munkatevékenységeket vizsgálva a platformalapú munkavégzés fizikai kockázatai a szóban forgó konkrét feladattól és attól függnnek, hogy azt helyben vagy online végzik-e (Huws, 2015). A **helyszíni platformalapú munkát** végző platform-munkavállalók **különbféle fizikai és pszichoszociális kockázatokkal szembesülnek**. A helyszíni platformalapú munkavégzés nagyfokú heterogenitása miatt lehetetlen kimerítő listát készíteni a kockázatokról. A szakirodalomban gyakran említett példák közé tartoznak az alábbiak: vegyipari termékeknek kitett takarítók; ergonómiai és biztonsági kockázatok, például elcsúszás nedves padlón; fizikai tényezőknél (például zaj vagy por lyukak fúrásakor) és veszélyes anyagoknak (például gáz kazánszereléskor) vagy ergonómiai kockázatoknak kitett szakemberek; futárok és taxisofőrök esetében annak kockázata, hogy a fáradtság miatt, vagy mert telefonjuk elvonja a figyelmüket, vagy közlekedési szabálysértés miatt balesetet szenvednek. A helyszínen dolgozó platform-munkavállalók kapcsolatba kerülnek az ügyfelekkel, és erőszak, zaklatás vagy bűncselekmények célpontjai lehetnek. A helyszíni feladatokat ellátó platform-munkavállalók esetében a stressz és a balesetek egyéb, a beszámolóik szerint gyakori forrásai az időjárási körülmények és a forgalmi torlódások (Európai Bizottság, 2020).

Az **online platformalapú munkavégzés** olyan szellemi feladatokat foglal magában, amelyek túlnyomórészt internethez csatlakoztatott számítógép használatát igénylik. Az ilyen típusú munkavégzéshez kapcsolódó fizikai kockázatok hasonlóak az irodai dolgozókat érintő kockázatokhoz, mint például az ülőmunka, a munkaállomások helytelen kialakítása és a zsúfolt térben való munkavégzés miatti rossz testtartás, a huzamos ideig tartó ülés és ülőmunka, a billentyűzet, egér és más eszközök használatával, valamint gyakori és ismétlődő kar-, kéz- és csuklómozdulatokkal járó, hosszú ideig tartó munka, a nem megfelelő képernyő használata (méret, vibrálás, ragyogás, tükröződés vagy rossz olvashatóság), a rossz világítás melletti munkavégzés stb. (EU-OSHA, 2017). A gyakori egészségügyi problémák a váz- és izomrendszeri megbetegedésekhez köthetők, mint például a nyak, a hát és a felső végtagok fájdalma, a fejfájás és a fáradt, vörös vagy fájó szemek, a szív- és érrendszeri betegségek, a cukorbetegség, a szemfáradtság és egyéb egészségügyi problémák (Huws, 2015). A Covid-19 világjárvány idején ezek a problémák súlyosbodhattak, például a hosszabb munkaidő, a hosszabb ideig tartó online munkavégzés, a munka és a magánélet összemosódása stb. miatt.

Ami az elvégzett feladatokhoz köthető **pszichoszociális kockázatokat** illeti, a szakirodalom ismét a feladatok jellegével (például az ügyfelekkel az otthonukban való közvetlen érintkezést igénylő feladatok) fennálló összefüggésre mutat rá, de azt is kiemeli, hogy a legtöbb platform-munkavállalót stressz éri. Ennek oka a feladatok kiosztásának, ellenőrzésének és értékelésének módja (algoritmikus irányítás és digitális felügyelet), a platform-munkavállalók munkavégzési feltételei (például túl sok információ vagy rövid időn belüli rendelkezésre állás) és így tovább (részletesen lásd: Bérastégui (2021)). Mivel az, hogy egy platform-munkavállaló munkához jut-e, gyakran elismertségétől és a kedvező értékelésektől függ, a (leendő) ügyfelekkel való kapcsolattartás stresszt okozhat (Huws, 2015). Attól tartva, hogy ha az ügyfélnek nemet mondanak vagy nem teljesítik az ügyfél kívánságát, kedvezőtlen értékelést kapnak, a platform-munkavállalók adott esetben olyan munkát is elvállalnak, amelyhez nem rendelkeznek a megfelelő képzettséggel vagy tapasztalattal, vagy épp szükségtelen kockázatokat vállalnak. A platformok különféle nudge-ok és ösztönzők (gamifikáció) segítségével próbálják a platform-munkavállalókat arra sarkallni, hogy hosszabb ideig álljanak rendelkezésre (a Uber például arra ösztönzi a munkavállalókat, hogy maradjanak online és ne jelentkezzenek ki), hogy gyorsabban dolgozzanak (például kézbesítések száma, nem pedig ledolgozott óraszám alapján számított fizetés) és így tovább. Ezeket az elemeket a következő szakaszok tárgyalják.

Egyes platform-munkavállalókat ezenfelül erőszak, zaklatás és bántalmazás is érheti, továbbá bűncselekmények áldozatává is válhatnak (Eurofound, 2018; ILO, 2021). A platformalapú munkavégzésre vonatkozó szakirodalom szerint ezek a problémák főként a taxisofőrként vagy futárként helyszínen dolgozó platform-munkavállalók esetében merülnek fel. Az online platform-munkavállalók internetes megfélemlítés és zaklatás alanyává válhatnak, bár ezzel a kérdéssel kevesebb szakirodalom foglalkozik. Stressznek kitett csoportja az online platform-munkavállalóknak például az onlinetartalom-ellenőrzők (Huws, 2015; EU-OSHA, 2017, Európai Bizottság, 2020). Ezek a munkavállalók figyelik a fórumokat, ellenőrzik a fényképeket, videókat vagy a közösségi médiát stb. a pornográf vagy erőszakos képek, a gyűlöletbeszéd, a rasszizmus, az idegengyűlölet stb. kiszűrése érdekében. Előfordul, hogy az ilyen feladatokat ellátó platform-munkavállalók nem részesülnek a feladat ellátásához szükséges képzésben vagy támogatásban. Ez pedig pszichológiai sérüléseket okozhat ezeknél a platform-munkavállalóknál.

3.2 Súlyosbító tényezők a platformalapú munkavégzésben

Bár a digitális platformalapú munkavégzéssel összefüggő tevékenységek végzésének kockázatai és veszélyei nagyrészt hasonlóak a hagyományos munkaerőpiacéihoz, a digitális platformalapú munkavégzés sajátos jellemzői súlyosbítják ezeket a problémákat, és megnehezítik a megfelelő egészségvédelmi és biztonsági politika végrehajtását. Itt négy dimenziót kell figyelembe venni: (a) foglalkoztatási viszony és szerződéses megállapodások; (b) algoritmikus irányítás és digitális felügyelet; (c) szakmai elszigeteltség, a munka és a magánélet közötti egyensúly és a mások által nyújtott támogatás; valamint (d) bizonytalan munka és jövedelem.

3.2.1 Foglalkoztatási viszony és szerződéses megállapodások

A platformalapú munkavégzésre vonatkozó szakirodalom a platform-munkavállalók foglalkoztatási viszonyának meghatározását jelölte meg a fő kezelendő problémaként. A platformalapú munkavégzés esetében a foglalkoztatási viszony meghatározását megnehezíti a munkakapcsolat háromoldalú jellege (a platformalapú munkavégzés legalább három felet érint – platform, platform-munkavállaló és ügyfél –

, akik, illetve amelyek között különböző típusú szerződéses viszonyok létezhetnek). A legtöbb digitális munkaplatform szolgáltatási szerződésnek minősíti kapcsolatát a platform-munkavállalókkal, magukat a platform-munkavállalókat pedig önálló vállalkozónak/önfoglalkoztatónak tekinti (Eurofound, 2018; Pesole és mások, 2018; Prassl, 2018; Európai Bizottság, 2020). Ez azonban nem feltétlenül áll összhangban azokkal a tényleges feltételekkel, amelyek mellett e platform-munkavállalók dolgoznak. Különösen az alacsony képzettséget igénylő, helyszíni munkát végző platform-munkavállalók esetében áll fenn annak kockázata, hogy tévesen minősítik őket önfoglalkoztatónak (Európai Bizottság, 2020), amint azt Európa-szerte egyre több bírósági ügy is bizonyítja (De Stefano, 2021).

A munkavédelem szempontjából a fő kérdés a meglévő uniós és tagállami szabályozási keretek alkalmazhatósága (Huws, 2015; EU-OSHA, 2017; Tran és Sokas, 2017). A legtöbb tagállamban ugyanis az önfoglalkoztatókra nem vonatkoznak sem az uniós munkavédelmi irányelvek, sem a munkavédelemre vonatkozó nemzeti jogszabályok, és általában ők felelősek saját biztonságukért és egészségükért. Az önfoglalkoztatók jellemzően a megelőzési szolgálatoknak sem alkotják célcsoportját. Az önfoglalkoztatók ezenkívül a munkavállalói részvételből is kimaradnak, és a munkaügyi ellenőrzések sem terjednek ki rájuk, amelyek pedig kulcsfontosságú elemei az eredményes munkavédelmi irányítási rendszernek. Mindent összevetve a platformalapú munkavégzés során a munkavédelmi kockázatok megelőzéséért és kezeléséért a felelősség a platform-munkavállalókra hárul.

3.2.2 Algoritmikus irányítás és digitális felügyelet

Az algoritmikus irányítás algoritmusok használatát jelenti a munka kiosztása, nyomon követése és értékelése, valamint a platform-munkavállalók teljesítményének ellenőrzése és értékelése céljából (EU-OSHA, 2017; Eurofound, 2018; Bérastégui, 2021). Az algoritmikus irányítás öt alapvető jellemzővel rendelkezik (Möhlmann és Zalmanson, 2017), amelyek mindegyike hatással van a platform-munkavállalók biztonságára és egészségére:

- a platform-munkavállalók viselkedésének folyamatos ellenőrzése vagy nyomon követése, például a platform-munkavállalókat a platformmal összekötő eszközön (például a telefonjukon vagy számítógépükön) keresztül, képernyőfelvételek készítésével vagy a munkavállaló GPS használatával történő nyomon követésével;
- a platform-munkavállalók teljesítményének folyamatos értékelése, például ügyfélminősítések, a befejezett vagy elutasított feladatok számára vonatkozó statisztikák, a feladatok végrehajtásának sebességére vonatkozó adatok segítségével;
- (félig)automatizált döntéshozatal emberi beavatkozás nélkül;
- a platform-munkavállalók olyan rendszerrel való interakciója, amely semmilyen egyeztetést nem tesz lehetővé, és nem ad lehetőséget visszajelzés kérésére; valamint
- az algoritmus működésével kapcsolatos átláthatóság hiánya („közvetítői feketedoboz”).

Az algoritmikus irányítás alkalmazásával a platform, az ügyfél és a platform-munkavállalók közötti hatalmi egyensúly a platform (vagy egyes esetekben az ügyfél) felé billen (Bérastégui, 2021). A platformok adott esetben rangsorolják a platform-munkavállalókat, és teljesítményük alapján jutalmat adnak vagy büntetést szabnak ki. A platform-munkavállalók számára rendkívül stresszes lehet, ha folyamatosan, valós időben jó minősítéssel kell rendelkezniük és kezelniük kell a rossz minősítés következményeit. Az algoritmikus irányítás alkalmazásával sérül a platform-munkavállalók autonómiája, romlik a munka feletti ellenőrzésük és a munkavégzés rugalmassága, ez pedig kimerültséget, szorongást és stresszt eredményez, továbbá kedvezőtlen hatással van a platform-munkavállalók egészségére és jóllétére. A platformok szándékosan nem közölnek bizonyos információkat, például a csomag kézbesítési címét és az ugyanazon feladatért versengő platform-munkavállalók számát, ennek következtében a platform-munkavállalók úgy érezhetik, hogy nyomás alatt állnak, és biztonsági, valamint mentális egészségügyi kockázatok léphetnek fel. Az algoritmikus irányítás azzal kapcsolatban is kérdéseket vet fel, hogy a platform-munkavállalók milyen mértékben dolgoznak a platform irányítása alatt, illetve mennyire vannak annak alárendelve, ami számos uniós tagállamban a foglalkoztatási viszony meghatározásának fő jogi kritériuma. Végül, mivel az algoritmikus irányítás a munkateher koordinálását és maximalizálását szolgálja, szakmai túlterheltséghez vezethet, ahol a munkavállalóra túl sok (mennyiségi túlterhelés) vagy olyan feladat nehezedik, amely nem felel meg készségeinek (minőségi túlterhelés), ez pedig stresszt és szorongást eredményez (Cedefop, 2020; Bérastégui, 2021; lásd még fentebb a szükséges képzettségi szint megfeleltetésének fontosságát tárgyaló részt). Az algoritmikus irányítás ugyanakkor lehetőséget is adhat a munkavédelmi kockázatok kezelésére (Moore és mások, 2019; Cockburn, 2021). Elméletileg az algoritmusokat lehetne úgy kialakítani, hogy eleve

tartalmazzanak a munkavédelmi megelőző intézkedéseket, például a munkaidő-kötelezettségek összehangolása révén. A végrehajtás szempontjából ráadásul az „okos” ellenőrző eszközök a munkaügyi ellenőrzések hatékonyságát is növelhetik (Samant, 2019; Cockburn, 2021).

3.2.3 Szakmai elszigeteltség, a munka és a magánélet közötti egyensúly és a mások által nyújtott támogatás

A platformalapú munkavégzés munkavédelmi kockázatait súlyosbító és a munkavédelemmel kapcsolatos kockázat-megelőzést és -kezelést bonyolító tényezők harmadik csoportja a **munka testreszabásához, a szakmai elszigeteltséghez** (fizikai és társadalmi elszigeteltség), **a munka és a magánélet közötti konfliktusokhoz**, valamint a **mások által nyújtott támogatás általános hiányához** kapcsolódik. A platform-munkavállalók névtelenek, a világ különböző pontjain található és magas munkaerő-fluktuáció jellemzi őket. A platformalapú munkát mindemellett többnyire elszigetelten és nem szokványos munkahelyen végzik (például a platform-munkavállaló vagy az ügyfél otthonában), amelyek nem feltétlenül igazíthatók a platform-munkavállalók szükségleteihez (Huws, 2015; EU-OSHA, 2017; Tran és Sokas, 2017; Bérastégui, 2021). Megterhelő a kollégák és a vezetés támogatása nélkül, elszigetelten dolgozni, ami kedvezőtlenül befolyásolja a munkával való elégedettséget és a munkaviszony időtartamát (Bérastégui, 2021). Nem érvényesül a hagyományos munkahelyen a kollégák és a vezetés támogatásával végzett munka (kedvező) hatása (EU-OSHA, 2017; Tran és Sokas, 2017; Samant, 2019). Így súlyosbodhatnak a munka és a magánélet közötti konfliktusok, mivel elmosódnak a munka- és az otthoni környezet közötti, valamint a munkaidő és a családi élet közötti határok (Bérastégui, 2021). Az e tekintetben gyakran jelzett problémák között szerepel az, hogy a platformalapú munkavégzés fizetetlen munkaidőt, kiszámíthatatlan és rendszertelen munkaidő-beosztást stb. foglal magában. Emellett sok platform-munkavállaló nem rendelkezik szakmai identitással és nem találja munkáját értelmesnek. Mindezek összefüggésben állnak az alvási problémákkal, a kimerültséggel, a munka kipihenésének nehézségeivel, a stresszel, a depresszióval, a kiégéssel és a magányossággal, valamint a munkával és a magánélettel való általános elégedetlenséggel (Bérastégui, 2021). Ezek a tényezők megnehezítik továbbá a munkavédelmi kockázatok megelőzését és kezelését. Az például, hogy a platform-munkavállalóknak nem nagyon van vagy egyáltalán nincs lehetősége a közvetlen kapcsolattartásra más platform-munkavállalókkal, korlátozza a munkavállalók szerveződési (és kollektív tárgyalási) lehetőségeit, és ebben az értelemben a munkavédelmi irányítási rendszer kialakításában való eredményes munkavállalói részvételnek is útját állja (Graham és mások, 2017; Európai Bizottság, 2020). A platform-munkavállalók azonosításának és elérésének nehézségei a megelőző intézkedések végrehajtását – például tájékoztató kampányok, képzés vagy a munkavédelmi szakemberek által nyújtott szolgáltatások elérhetővé tétele révén – is megnehezítik.

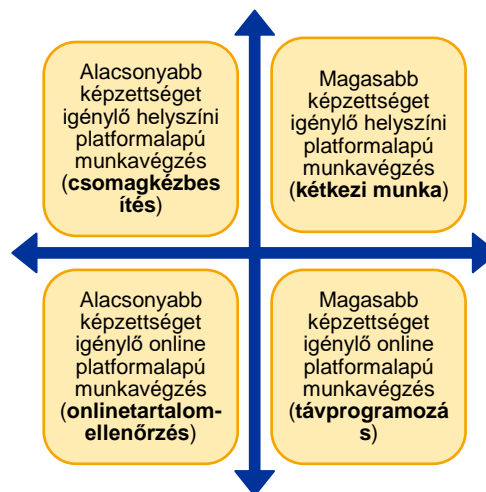
3.2.4 A munka esetlegessége, behatárolhatatlan karrier

Végezetül a platformalapú munkavégzést a **behatárolhatatlan karrier** és a **munka esetlegessége** jellemzi, azaz a platform-munkavállalók adott esetben a **munka- és a jövedelem (tartós) bizonytalanságával** szembesülnek. A platformalapú munkavégzés ideiglenes, rövid távú megbízások sorozatából áll, amelyek egyetlen munkáltatóval sem biztosítanak hosszú távú kapcsolatot. A platform-munkavállalók többségének alig vagy egyáltalán nincs beleszólása abba, hogy hány feladatot végez, mivel a feladatokat általában a platform vagy az ügyfél osztja ki (Eurofound, 2018), ez némiképp csorbítja a platform-munkavállalóknak a platformalapú munkavégzés terén feltételezett autonómiáját. A platform-munkavállalóknak jellemzően arra is csak korlátozottan van vagy egyáltalán nincs befolyása, hogy feladatonként mennyit keresnek. A feladatonkénti díjazást általában a platform vagy az ügyfél határozza meg, és azokban az esetekben, amikor a platform-munkavállaló határozhatja meg a díjazást, a munkavállalók közötti kiélezett verseny adott esetben nagyon alacsony díjszabáshoz vezet. Ennek eredményeként a platformalapú munkavégzésből származó jövedelem általában kiszámíthatatlan és ingadozó. Kutatások mindenesetre azt mutatják, hogy a platform-munkavállalók egyre nagyobb csoportjának megélhetése függ platformalapú munkavégzésből származó jövedelemtől, még akkor is, ha ezen munkavállalók esetében nem csak a platformalapú munkavégzés az egyetlen jövedelemforrás (Pesole és mások, 2018; Urzi Brancati és mások, 2020). A platform-munkavállalók közötti verseny azt is jelenti, hogy a platform-munkavállalóknak jó minősítést kell fenntartaniuk, ami komoly érzelmi szükségletek kezelésével jár (Bérastégui, 2021). A platformalapú munkavégzés a képzésen és a szakmai előmenetelen keresztül a készségfejlesztésre is kevés vagy semmilyen lehetőséget nem kínál

(Bérestégui, 2021). Ez megterhelő, és rosszabb mentális és fizikai egészségi állapotot eredményezhet (Huws, 2015; Bérestégui, 2021).

3.3 Részletes elemzés: négy esettanulmány megállapításai

Mivel a digitális platformalapú munkavégzés eltérő munkavégzési formákat foglal magában, nehéz egyetemes következtetéseket levonni annak a munkavédelmi kihívásaival vagy következményeivel kapcsolatban. A platformalapú munkavégzés fentebb bemutatott taxonómiájának logikája alapján a tanulmányban – amelynek megállapításait itt ismertetjük – négy példát dolgoztak ki a platformalapú munkavégzés szemléltetésére azzal a céllal, hogy részletesen feltárják a munkavédelem kihívásait és lehetőségeit, a munkavállalók védelmét, biztonságát és egészségét szolgáló gyakorlatokat, a munkavédelem irányításának gyakorlatait, és a vonatkozó politikákat, stratégiákat, kezdeményezéseket és programokat. Az esettanulmányok fő megállapításainak összefoglalása alább található, míg az esetek kimerítőbb bemutatásáért lásd: EU-OSHA, 2022a; 2022b; 2022c; 2022d.



- **Csomagkézbesítés:** a csomagok munkavállaló általi, motorizált járművel (például szállító furgonnal, teherautóval, személygépkocsival vagy motorkerékpárral) vagy nem motorizált járművel (például szokványos kerékpárral vagy teherbiciklivel) végzett szállítást foglalja magában. A csomagkézbesítés abban különbözik az áruszállítástól, hogy a csomagok kisebbek és könnyebbek. A csomagkézbesítés fő fizikai kockázatai közé tartoznak az ergonómiai kockázatok; a balesetek, megcsúszások, megbotlások és esések; a munkahelyi erőszak; a szélsőséges időjárási viszonyoknak való kitettség; valamint a veszélyes anyagoknak való kitettség. A fő pszichoszociális kockázatok a túlzott munkateher; a hosszú munkaidő; az elszigeteltség; a verbális sértés és zaklatás.
- **Kétkezi munka:** különféle szakmai és háztartási feladatokat foglal magában, például vízvezeték-szerelés, festés, elektromosság, kisebb javítások és kertészet. Az olyan háztartási szolgáltatások, mint a főzés, a takarítás és a gyermekfelügyelet, nem tartoznak ennek az esettanulmánynak a hatókörébe. A fő fizikai kockázatok közé tartozik a veszélyes anyagoknak és a villamos áramnak, a szélsőséges hőmérsékletnek vagy zajnak való kitettség; a magasban végzett munka; a balesetek, megcsúszások, megbotlások és esések; a különböző eszközök használata; nehéz vagy szokatlan tárgyak emelése és a szokatlan testtartásban végzett munka. A fő pszichoszociális kockázatok a túlzott munkateherre; a hosszú munkaidőre; az elszigeteltségre és a verbális sértésekre vezethetők vissza.
- **Onlinetartalom-ellenőrzés:** a felhasználók által létrehozott tartalmak – például szövegek, képek vagy videók – ellenőrzése az illegális vagy bántó tartalmak kiszűrése érdekében előre meghatározott iránymutatások és szabályok szerint, továbbá annak eldöntése, hogy a tartalom fent maradhat-e az interneten vagy eltávolítandó (Berg és mások, 2018; Soderberg-Rivkin, 2019). A fő fizikai kockázatok a túl hosszú képernyőidőre; ergonómiai problémákra; a hosszan tartó ülésre és az ülő életmódra vezethetők vissza. A fő pszichoszociális kockázatok az erőszaknak, a bűncselekményeknek, a bántalmazásnak és az illegális tartalomnak való kitettséghez; az elszigeteltséghez; a túlzott munkateherhez; valamint az időszűkéhez köthetők.
- **(Táv-)programozás:** a számítógépes alkalmazások és programok megfelelő működését lehetővé tevő kódok írásának és tesztelésének folyamata. Ide tartoznak az olyan szakmák, mint a web- és multimédia-fejlesztő, a szoftverfejlesztő és az alkalmazásprogramozó.¹ A fő fizikai kockázatok az ergonómiai kockázatokra; a hosszan tartó ülésre; az ülő életmódra; valamint a túl hosszú képernyőidőre vezethetők vissza. A fő pszichoszociális kockázatok az elszigeteltséghez, a túlzott munkaterheléshez és az időszűkéhez kapcsolódnak.

¹ További információ az alábbi oldalakon érhető el: <https://esco.ec.europa.eu>.

Az e projekt tárgyát képező platformalapú munkavégzés típusai szerint is különbség mutatkozik abban, hogy mennyire súlyosbodnak a potenciális egészségügyi és biztonsági kockázatok és mennyivel lesz nehezebb a megfelelő egészségvédelmi és biztonsági politika végrehajtása. A rendelkezésre álló adatok összességében arra utalnak, hogy a munkavédelmi problémák az onlinetartalom-ellenőrzők és a csomagkézbesítők körében a legszembetűnőbbek, bár a platformalapú munkavégzés többi típusa esetében is akadnak problémák (lásd a 2. táblázatot). Nem meglepő módon az onlinetartalom-ellenőrzést és a csomagkézbesítést közvetítő platformok jellemzően jelentős mértékű ellenőrzést gyakorolnak a feladatok kiosztása, valamint a munka megszervezése és értékelése felett, különösen a kétékezi munkát és a programozási feladatokat közvetítő platformokkal összehasonlítva. Mindenesetre a szakirodalomból és az interjúkból rendelkezésre álló adatok egyértelművé teszik, hogy a platformok csak minimális tájékoztatást és támogatást nyújtanak a munkavédelmi előírásokkal kapcsolatban. A vizsgált platformokon nincs nyoma általános munkavédelmi politikának, annak ellenére, hogy vannak anekdotikus bizonyítékok, amelyek szerint pozitív változások történtek. Úgy tűnik például, hogy egyes platformoknál vannak eljárások baleset vagy sérülés esetére, és sok platform kínál önkéntes, a munkavállaló által fizetett biztosítást a munkával összefüggő balesetek és megbetegedések esetére. Egyes esetekben a megkérdezett platformok megemlítették, hogy hajlandók még többet foglalkozni a munkavédelem kérdéseivel, de attól tartanak, hogy a platform és a platform-munkavállalók közötti munkaügyi kapcsolat másnak fog minősülni, ha képzést, egyéni védőfelszerelést biztosítanak stb.

2. táblázat: A munkavédelmi kockázatokat súlyosbító tényezők a platformalapú munkavégzés bizonyos típusaiban (kockázati szint szerint)

A platformalapú munkavégzés kiválasztott típusai				
A munkavédelmi kockázatokat súlyosbító tényezők	Csomagkézbesítés	Kétékezi munka	Onlinetartalom-ellenőrzés	Távprogramozás
Foglalkoztatási viszony	Erős	Gyenge	Erős	Gyenge
Algoritmikus irányítás	Erős	Közepes	Erős	Közepes
Szakmai elszigeteltség/mások által nyújtott támogatás	Közepes	Közepes	Erős	Erős
A munka és a magánélet közötti egyensúly	Közepes	Gyenge	Erős	Erős
Munka/jövedelem bizonytalansága	Erős	Gyenge	Erős	Gyenge

Forrás: A szerzők saját munkája.

4. A digitális platformalapú munkavégzéssel összefüggésben a munkavédelemre irányuló szabályozásból, szakpolitikákból, intézkedésekből és kezdeményezésekből levont tanulságok

4.1 A digitális platformalapú munkavégzésre adott válaszok feltérképezése

A digitális platformalapú munkavégzés terjedésével a szakpolitikai és egyéb döntéshozók egyre több lépést tesznek az ezzel járó egyes kihívások kezelése érdekében. Egy szakértői felmérés alapján az Európai Bizottság (2020) 177 olyan intézkedést vagy kezdeményezést talált az EU 27 tagállamában, az Egyesült Királyságban, Norvégiában és Izlandon, amelyeknek a digitális platformalapú munkavégzés volt a tárgya. Többségük a platform-munkavállalók foglalkoztatási viszonyához, képviseléséhez, keresetéhez és szociális védelméhez kapcsolódott (Európai Bizottság, 2020). A Bizottság tanulmánya (2020) különbséget tesz a felülről lefelé és az alulról felfelé irányuló intézkedések között. A felülről lefelé irányuló intézkedések közé tartoznak a jogszabályok (a szakpolitikákat hivatalos formába öntő, normákat meghatározó jogszabályok), az ítélkezési gyakorlat (bíróági határozatok), a közigazgatási szervek vagy felügyelőségek intézkedései. Az alulról felfelé irányuló intézkedések a kollektív szerződéseket és a szociális partnerek kezdeményezéseit, a platformok intézkedéseit és a platform-munkavállalók fellépéseit foglalják magukban. A Bizottság tanulmánya (2020) azt mutatja, hogy a szakpolitikai és egyéb döntéshozók nagyrészt figyelmen kívül hagyták a digitális platformalapú munkavégzés munkavédelmi kérdéseit. Az alulról szerveződő válaszlépések között a platformok által kínált biztonsági alapképzésre, a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések esetére szóló biztosításra, valamint a platformok által biztosított alapvető egyéni védőeszközökre említettek példákat. Bár a szakszervezetek és a munkavállalókat képviselő, alulról szerveződő szervezetek a munkahelyi egészségvédelem és biztonság kérdését aggályosnak találták, a kutatások a tájékozottság általános hiányára és a cselekvés hiányára utalnak.

Az Európai Munkajogi, Foglalkoztatási és Munkaerőpiac-politikai Szakértői Központ (ECE) platformalapú munkavégzésről szóló 2021. évi tematikus vizsgálata (ECE, 2021) megerősíti a bizottsági tanulmány fő megállapításait. Az ECE jelentése (2021) megállapítja, hogy nagyon kevés uniós tagállam foglalkozik a platform-munkavállalók bizonytalan foglalkoztatási viszonyának kérdésével. A korábbiakhoz hasonlóan az ECE tanulmányából (2021) is az derül ki, hogy nem fordítanak figyelmet a munkavédelem egészségvédelem kérdéseire. A platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javítására irányuló uniós kezdeményezés hatásvizsgálatának támogatására készített tanulmány formájában 2021 decemberében újabb munka jelent meg ebben a témakörben (Európai Bizottság, 2021). Magának az uniós kezdeményezésnek a digitális platformalapú munkavégzés három fő problémájának a kezelése a célja: I. a platform-munkavállalók foglalkoztatási viszonyának téves besorolása; II. a digitális munkaplatformok által alkalmazott algoritmikus irányítási gyakorlatok méltányossága és átláthatósága; valamint III. a platformalapú munkavégzés végrehajtása, átláthatósága és nyomon követhetősége, a határokon átnyúló helyzetekben is. A hatásvizsgálatot támogató tanulmány áttekintést ad az EU-27-ben és hét nem uniós országban a digitális platformalapú munkavégzés terén kialakított nemzeti szakpolitikákról és az ezen a területen végrehajtott intézkedésekről. Az országok e szakpolitikák és intézkedések alapján négy csoportba oszthatók aszerint, hogy milyen mértékben foglalkoznak a platform-munkavállalók foglalkoztatási viszonyának besorolásával, és léteznek-e a munkakörülményekre vonatkozó egyéb intézkedések. Ez a tanulmány is megerősíti, hogy kevés intézkedés irányul közvetlenül a digitális platformalapú munkavégzésre, és a közvetlen intézkedések alkalmazási köre általában szűk.

Az **EU-OSHA nemzeti kapcsolattartó pontjaival** az itt, a fő megállapításain keresztül bemutatott tanulmány keretében **folymtatott konzultáció** az áttekintést a munkavédelem szempontjából kívánta aktualizálni. A konzultáció az alábbiak által hozott intézkedések öt típusára fókuszált: I. kormány vagy hatóságok (például jogszabályok vagy bírósági ügyek); II. munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi hatóságok vagy munkaügyi felügyelőségek; III. szociális partnerek, ideértve a szociális párbeszédet; IV. platformok vagy platform-munkavállalók (vagy azok szervezetei); valamint V. bármely egyéb intézkedés. A konzultáció megerősítette, hogy az uniós tagállamokban jelentős eltérés mutatkozik abban, hogy mennyire ismert a digitális platformalapú munkavégzés és annak munkavédelmi

aspektusai, kiemelte továbbá, hogy ezekben az országokban a különböző szereplők eltérő megközelítéseket alkalmaznak ezek kezelésére. Míg az EU-OSHA nemzeti fókuszpontjai tisztában vannak a digitális platformalapú munkavégzés munkavédelmi kockázataival, megerősítik, hogy a platform-munkavállalókat általában nem veszik figyelembe az országukban hozott munkavédelmi intézkedések során.

A legújabb kutatások és az e tanulmány keretében végzett további terepmunka együttesen azt mutatják, hogy bár a digitális platformalapú munkavégzés kihívásai mind uniós, mind tagállami szinten prioritást élveznek, egyértelmű, hogy kevés szabályozás, szakpolitika, stratégia, program, kezdeményezés és intézkedés irányul közvetlenül a munkavédelemre. Bár valamivel több intézkedés foglalkozik közvetve a munkavédelemmel, például a munkaügyi kapcsolat jellegének tisztázása révén, a digitális platformalapú munkavégzés munkavédelmi problémái továbbra is nagyrészt megoldatlanok. Ezzel kapcsolatban a platformalapú munkavégzés négy típusát körbejáró esettanulmányok csak kevés, a digitális munkaplatformok által alkalmazott gyakorlattal találkoztak. Összességében a platformok korlátozottan tájékozottak a munkavédelemmel kapcsolatban és kevés figyelmet szentelnek ennek a kérdésnek, és olyan platformokra sem akadt példa, amelyek valamilyen átfogó munkavédelmi politikát alkalmaztak volna a platform-munkavállalók tekintetében. Még ha léteztek is munkavédelmi eljárások, például a munkahelyi balesetekre vonatkozóan, ezeket gyakran rosszul dokumentálták vagy meglehetősen kezdetlegesek voltak. A munkavédelmi kockázatok megelőzését és kezelését szolgáló erőfeszítések összességében korlátozottnak tűnnek, mind a kezdeményezések számát, mind típusát tekintve (például csak alapképzés érhető el). A platform-munkavállalókat korlátozott mértékben vagy egyáltalán nem vonták be a munkavédelemmel kapcsolatos ügyekbe, ami problematikus.

Ezen áttekintés alapján egyértelmű, hogy a digitális platformalapú munkavégzés terén alapvető szabályozási hiányosságok mutatkoznak a munkavédelmet illetően. Ennek fényében a platform-munkavállalók munkakörülményeinek és szociális jogainak javítását célzó új uniós irányelvre irányuló javaslat – amely a digitális munkaplatformok fenntartható növekedéséhez szükséges feltételek támogatását tűzte ki célul – fontos lehetőségeket teremt. Ez a kezdeményezés konkrétan a következőkre irányul:²

- **a foglalkoztatási viszony megfelelő besorolása** – ez kritikus fontosságú, mivel a munkavédelmi szabályozási keret többnyire csak a függő foglalkoztatási viszonyokkal foglalkozik
- **az algoritmikus irányítás méltányossága, átláthatósága és felelőssége** – a digitális platformalapú munkavégzés legsajátosabb jellemzője, jelentős hatással van a platform-munkavállalók fizikai és lelki egészségére, jóllétére és biztonságára
- **a digitális platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos fejlemények átláthatósága, nyomon követhetősége és ismerete**, valamint az **alkalmazandó szabályok érvényesítése** – mely elengedhetetlen a digitális platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos tudásbázis javításához, az érdekelt felek közötti adat- és információcsere előmozdításához, az alkalmazandó szabályozási keret pontosításához, valamint e szabályok nyomon követésének és végrehajtásának elősegítéséhez

4.2 Részletes elemzés: négy szakpolitikai esettanulmány megállapításai

A szakirodalmi áttekintés, a rövid szakpolitikai összefoglaló és a platformalapú munkavégzés egyes típusaira vonatkozó esettanulmányok mellett **a platformalapú munkavégzés kihívásait kezelni hivatott intézkedések és válaszlépések** (például jogszabályok és önkormányzati vagy felügyelőségi kezdeményezések) **példáinak bemutatására kidolgoztak négy esettanulmányt** (részletesebben lásd: EU-OSHA, 2022e; 2022f; 2022g; 2022h). Módszertani szempontból minden esettanulmányt a rendelkezésre álló szakirodalom és adatok áttekintése, valamint az EU-OSHA nemzeti fókuszpontjának észrevételei alapján dolgoztak ki, majd kiegészítették az érdekelt felekkel folytatott interjúkkal.

4.2.1 Spanyolország: a futártörvény

A futártörvény nemzeti szinten megteremti az **algoritmikus átláthatósághoz** való jogot (a spanyol Munka Törvénykönyve 64. cikkének (4) bekezdése), és bevezeti **a kézbesítési ágazatban dolgozó platform-munkavállalók függő foglalkoztatási viszonyának jogi védelmét** (a spanyol Munka

² Lásd: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605

Törvénykönyve 23. kiegészítő rendelkezése) (a teljes esettanulmányt lásd: EU-OSHA, 2022e).³ A futártörvény a spanyol Munkaügyi és Szociális Gazdasági Minisztérium, a szakszervezetek és a vállalkozói szövetségek közötti háromoldalú szociális párbeszéd eredménye.

A törvény egy cikkel egészíti ki a spanyol Munka Törvénykönyvét, amely kimondja, hogy a törvény hatálya alá tartoznak az azon személyek által folytatott tevékenységek, akik fizetett szolgáltatásként olyan munkáltatók fogyasztási cikkei vagy áruit kézbesítik vagy terjesztik, amelyek algoritmikus irányítás közvetlen, közvetett vagy hallgatólagos alkalmazásával **digitális munkaplatformon keresztül** gyakorolják szervezési, irányítási és ellenőrzési jogkörüket a szolgáltatás irányítása vagy a munkafeltételek alakítása érdekében. Ily módon az ilyen munkavállalók esetében fennáll a függő foglalkoztatási viszony cáfolható vélelme. A „bizonyítási teher” (feltételezés) a munkáltatóra hárul, neki kell bizonyítania, hogy a munkavállaló önfoglalkoztató, nem pedig alkalmazott. Ennek eredményeként a foglalkozási kockázatok megelőzéséről szóló 31/1995. sz. törvény a kézbesítési ágazatban dolgozó platform-munkavállalókra is vonatkozik, és arra kötelezi a platformokat, hogy végezzenek munkavédelmi kockázatértékelést, léptessenek megelőző intézkedéseket érvénybe, valamint konzultáljanak a platform-munkavállalókkal és tájékoztassák őket a munkavédelem minden kérdéséről. A jogszabály arra is kötelezi a digitális munkaplatformokat (nem csak a kézbesítési platformokat), hogy tájékoztassák platform-munkavállalóik jogi képviselőit az alkalmazott algoritmusok működéséről. Azt is előírja a digitális munkaplatformok számára, hogy tájékoztassák az üzemi tanácsot a platform belső működéséről (például az algoritmusokat vezérlő paraméterekről és szabályokról vagy utasításokról). A futártörvény mindkét területen előrelépést jelent a digitális platformalapú munkavégzés feltételeinek javítása szempontjából.

Mindazonáltal vannak még további fejlesztésre szoruló területek. Először is, a foglalkoztatás vélelme csak a platform-munkavállalókra vonatkozik a kézbesítési ágazatban, ez pedig **korlátozza annak hatályát** és nem tükrözi a platformalapú munkavégzés nagyfokú sokszínűségét. Másodszor, a platformok alvállalkozók alkalmazásával ki tudják játszani a jogszabályokat. Végül pedig tovább kell pontosítani az algoritmikus irányításról szóló rendelkezés technikai és gyakorlati hatályát.

4.2.2 Olaszország: a Bolognai Charta

Egy második esettanulmány a Bolognai Chartát (a városi környezetben végzett digitális munka alapjogi chartája)⁴ és a digitális platformalapú munkavégzésre vonatkozó olasz jogszabályi keretet elemzi (további információkért lásd: EU-OSHA, 2022f). A Bologna városában 2017 őszén bekövetkezett erős havazást követően futárok egy csoportja sztrájkba kezdett és a városházához vonult, hogy tisztességes munkakörülményeket követeljen a platform-munkavállalók számára, külön hangsúlyt helyezve az egészség és biztonság kérdésére. E követelésekre reagálva a bolognai városi tanács tárgyalásokat kezdett a szakszervezetekkel és a digitális platformokkal. Ennek eredményeképp fogadták el a „Bolognai Chartát” 2018-ban. A charta rendelkezései csak Bologna területére vonatkoznak. *Foglalkoztatási viszonyától függetlenül* a charta minden platform-munkavállalóra kiterjed, a gyakorlatban azonban elsősorban a platformon keresztül nyújtott kézbesítési szolgáltatások állnak annak középpontjában.

Mivel a bolognai futárszakszervezet által megfogalmazott, a városi tanács intézkedését sürgető **egyik fő követelés a munkavédelmet érintő problémákkal** volt kapcsolatos, a Bolognai Charta meglehetősen ambiciózus ezen a területen: a platformoknak munkavédelmi irányítási rendszert kell kidolgozniuk, a kockázatok és veszélyek értékelésére, megelőzésére és mérséklésére megfelelő intézkedéseket kell elfogadniuk, továbbá biztosítást kell nyújtaniuk a munkával kapcsolatos balesetek és foglalkozási megbetegedések esetére. A charta arról is rendelkezik, hogy a munkavállalóknak joguk van ahhoz, hogy rendkívüli időjárási körülmények esetén következmények nélkül visszautasítsák a feladatokat.

Bologna városának innovatív és proaktív megközelítése más, hasonló problémákkal szembesülő európai városok és régiók számára is inspirációval szolgálhat. Nem tévesztendő szem elől azonban,

³ Elfogadták 2021. május 11-én, hatályba lépett 2021. augusztus 10-én. Real Decreto-ley 9/2021, BOE, 2021. május 12., Sec. I, p. 56733 et seq., elérhető a következő internetcímen: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf>
Lásd még: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142#:~:text=Description,independent%20contractors%20under%20specific%20circumstances>

⁴ Elérhető a következő internetcímen: http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf

hogy a kezdeményezés **hatóköre** nem csak területileg **korlátozott**: az önkéntes megállapodást eddig mindössze négy kézbesítési platform írta alá.

4.2.3 Franciaország: a platformalapú munkavégzés jogszabályi kerete

2016 óta Franciaországban számos jogalkotási kezdeményezés indult a platformalapú munkavégzéssel kapcsolatban (lásd: EU-OSHA, 2022g). **A keretet három törvény és két rendelet alkotja, az utóbbiak azonban még nem léptek hatályba.**⁵ Bár gyakran illetik elismeréssel mint a digitális platformalapú munkavégzés feltételeinek javítása felé tett példaértékű előrelépés, a jogi keret hatóköre igen korlátozott, a legtöbb platform-munkavállaló jogbizonytalansággal szembesül.

Először is, az **EI Khomri-törvény** előírja, hogy **az értékesített áruk vagy a nyújtott szolgáltatások jellemzőit és azok árát meghatározó platformoknak „társadalmi felelősséget”** kell vállalniuk a platformjaikat használó munkavállalókkal szemben. A törvény biztosítja az önfoglalkoztató platform-munkavállalók számára azt a jogot, hogy szakszervezetet hozzanak létre és csatlakozzanak ahhoz, és azon keresztül megvédjék kollektív érdekeiket (Chatzilaou, 2020). A törvény szerint azoknak, akik az árbevétel éves társadalombiztosítási felső határának legalább 13%-át platformalapú munkavégzésből keresik meg (2021-ben ez 5 347,68 EUR) (Chatzilaou, 2020), joguk van folyamatos szakmai képzéshez és a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések esetére szóló biztosításhoz.

Másodszor, a csalás elleni küzdelemről szóló törvény célja a csalás különböző forrásainak jobb felderítése, megértése és szankcionálása. Arra kötelezi a digitális munkaplatformokat, hogy **jelentsek az adóhatóságnak a digitális platformok munkavállalói részére kifizetett összegeket**. A törvény azt is előírja a platformok számára, hogy tájékoztassák felhasználóikat és a francia adóhatóságokat a platform és felhasználóinak **azonosító adatairól**, a felhasználók **magánszemély vagy szakember státuszáról** a felhasználók által megjelöltek szerint, valamint az elmúlt évben **végrehajtott tranzakciók számáról és bruttó teljes összegéről** (az Adótörvénykönyv 242bis. cikke).

Harmadszor, a közlekedés irányvonalairól szóló törvény bevezette a **„visszautasításhoz való jogot”** és a **„lecsatlakozáshoz való jogot”** azon platform-munkavállalók számára, akik „szállítóautót” vezetnek, vagy motorizált vagy nem motorizált két- vagy háromkerekű járművekkel árut szállítanak.⁶ A törvény úgy rendelkezik továbbá, hogy a platformok chartát hozhatnak létre, amely az átláthatóság elősegítése és a munkavállalók jogainak biztosítása érdekében meghatározza a legfontosabb szempontokat, úgymint a munkavédelmi kockázatok megelőzése és a munkafeltételek. Eddig azonban nem hoztak létre ilyen chartát.

Végezetül a 2021-487. sz. rendelet arra kötelezi a platformokat, hogy adatokat és információkat osszanak meg a hatóságokkal és a közigazgatási szervekkel. Minden olyan bizonyítékot be kell nyújtani, amely segíti a hatóság ellenőrzési feladatainak ellátását; kérésre bármely, ellenőrzésre alkalmas adathordozót rendelkezésre kell bocsátani. A 2021-484. sz. rendelet kollektív jogokat biztosít majd az önfoglalkoztató platform-munkavállalók számára. A munkavállalói részvétel és a kollektív tárgyalások régi, jól működő tényezői a munkahelyi biztonságnak és egészségvédelemnek, továbbá kulcsfontosságú elemei a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos uniós joganyagoknak.

4.2.4 Munkaügyi és szociális biztonsági felügyelőségek: a végrehajtott intézkedések

A digitális platformalapú munkavégzés térnyerése nyomán számos uniós tagállamban hoztak intézkedéseket a munkaügyi és szociális biztonsági felügyelőségek, valamint a munkavédelmi hatóságok, amelyek közül az alábbiakban és az EU-OSHA esettanulmányában (2022h) három érdekes példát emelünk ki. Számos országban azonban nem bizonyultak hatékonyak ezek az intézkedések, az alkalmazott megközelítések pedig nem álltak összhangban. A munkaügyi és szociális biztonsági

⁵ A 2016. augusztus 8-i 2016-1088. sz. törvény a foglalkoztatásról, a szociális párbeszéd korszerűsítéséről és a hivatások biztosításáról (EI Khomri-törvény); a 2018. október 23-i 2018-898. sz. törvény a csalás elleni küzdelemről; a 2019. december 24-i 2019-1428. sz. törvény a közlekedés irányvonalairól; a 2021-487. sz. rendelet a digitális közvetítő platformok tevékenységeinek a közúti közlekedés különböző ágazataiban történő gyakorlásáról; a 2021-484. sz. rendelet a tevékenységük során platformokat használó önfoglalkoztatók képviselőitől, valamint e képviselőt gyakorlásának feltételeiről.

⁶ A visszautasítás joga azt jelenti, hogy a platform-munkavállalók szankció nélkül visszautasíthatják a feladatokat. A lecsatlakozáshoz való jog biztosítja, hogy a platform-munkavállalók szabadon eldönthessék, hogy mikor dolgoznak. Mindkét rendelkezés a munkahelyi biztonság és egészségvédelem szempontjából is fontos.

felügyelőségek és a munkavédelmi hatóságok beszámolóik szerint nem rendelkeznek elegendő ismerettel és adattal a digitális platformalapú munkavégzésről, valamint erőforrásuk és a képességük sincs meg annak kezelésére. Emellett mivel a digitális platform-munkavállalók többsége önfoglalkoztatónak minősül, előfordulhat, hogy a felügyelőségek és a munkavédelmi hatóságok hatásköre nem terjed ki rájuk.

Lengyelország kapcsán mindenekelőtt azt lehet megállapítani, hogy a munkaügyi és szociális biztonsági felügyelőségeket érintő esetek többségét a közlekedésrendészet jelentette, és azok a platformalapú munkavégzés leginkább látható formáira korlátozódtak: a taxi- és kézbesítési szolgáltatásokra. A munkaügyi felügyelőségek által a Uber és partnervállalatai ellen folytatott vizsgálatok során kiderült, hogy nagyon sok esetben sértették meg a különböző szabályokat és rendeleteket. A vizsgált platform-munkavállalók mintegy 10%-áról kiderült, hogy illegálisan tartózkodó harmadik országbeli állampolgár vagy megfelelő munkavállalási engedéllyel nem rendelkező, jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgár.

Egy másik érdekes eset **Belgium**, egyike annak a néhány tagállamnak, amelyek elsőként fogadtak el jogszabályokat kifejezetten a platformalapú munkavégzésről⁷, bár ezek elsősorban az adójog területére korlátozódnak (Gillis, 2018). Belgium esetében kiemelt jelentőséggel bírnak a munkaügyi és szociális biztonsági felügyelőségek által a közelmúltban a Deliveroo kapcsán végzett közös ellenőrzések, amelyekhez 115 futárt kérdeztek ki a foglalkoztatási viszonyokról, a munkakörülményekről és a munkavédelem kérdéseiről. A vizsgálat végül a munkaügyi bíróság ügyészei által a Deliveroo ellen indított bírósági eljáráshoz vezetett. 2021. december 9-én a brüsszeli munkaügyi bíróság a Deliveroo javára döntött, és úgy határozott, hogy a futárokat helyesen minősítették önálló vállalkozóknak. Az ítéletben a bíróság többek között rámutatott, hogy a futárok szabadon szervezhetik meg munkájukat (például megtagadhatják a kézbesítést), és hogy a vizsgálat nem bizonyítja a jogi értelemben vett alárendeltséget.⁸

A **spanyol munkaügyi és szociális biztonsági felügyelőség (ITSS)**⁹ intézkedései és kezdeményezései bevált gyakorlatnak tekinthetők. 2017-ben az ITSS úgy határozott, hogy összehangolja a platformgazdaság ellenőrzését, és megkezdte a különböző forrásokból (például korábbi ügyekből vagy a panaszt benyújtó munkavállalóktól kapott információkból) származó információk összesítését. Az ITSS „útmutatót” dolgozott ki a közösségi gazdaságról, amelynek kifejezett célja, hogy segítse az ITSS ellenőreit a platformalapú munkavégzés ellenőrzésében és az alkalmazandó jogszabályok érvényesítésében. A 2018–2020-as időszakra szóló munkaügyi és szociális biztonsági ellenőrzési stratégiai terv¹⁰ több olyan operatív intézkedést tartalmaz, amelyek közvetlenül a platformalapú munkavégzésre irányulnak, ezek közé tartozik például, hogy a felügyelőségeket ellátják a digitális platformok résztvevőinek azonosítását elősegítő technikai eszközökkel; működési kézikönyvet adnak ki a felügyelőségek tisztviselőinek segítése és a szakemberek képzése céljából; kampányt folytatnak a platformok ellenőrzésére; és egyéb intézkedések.

5. Következtetések és szakpolitikai következmények

5.1 Munkavédelmi kihívások a digitális platformalapú munkavégzés terén

Minden felhajtás ellenére a digitális platformalapú munkavégzés nem teremt merőben új munkahelyeket, inkább további feladatokkal vagy feladatok más kombinációjával jár a munkakörön belül, és ezek szervezésének és kezelésének új módját teszi szükségessé. Ennek eredményeként feladat- és munkaköri szinten a platform-munkavállalók hasonló munkavédelmi kockázatokkal szembesülnek, mint a platformgazdaságon kívül hasonló feladatokat ellátó más munkavállalók. A digitális platformalapú munkavégzés esetében ezeket a kockázatokat súlyosbítja az ilyen típusú munkavégzés sajátos jellege és a munkavégzés körülményei. Az algoritmusok irányítás és a nem szokványos munkavégzési formák kombinációja a gyakorlatban jellemzően azt jelenti, hogy a munkaszervezés, a munka kiosztása, ellenőrzése és értékelése felett a digitális munkaplatform jelentős mértékű ellenőrzést gyakorol. A platform-munkavállalók foglalkoztatási viszonyának megfelelő jogi

⁷ Programmawet 2016. július 1., Belgisch Staatsblad 2016. július 4., 40.97, más néven De Croo-törvény.

⁸ Lásd: <https://trends.knack.be/ondernemen/deliveroo-koeriers-zijn-geen-werknemers-maar-zelfstandigen-oordeelt-brusselse-arbeidsrechtbank/>

⁹ Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

¹⁰ Lásd: <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/plandirector/plan-director-por-un-trabajo-digno.pdf>

besorolásával kapcsolatos nehézségek következtében a legtöbb munkavállaló önfoglalkoztatónak minősül, így nem tartozik a munkavédelem uniós és tagállami szabályozási keretének hatálya alá. A platformalapú munkavégzést a szakmai elszigeteltséggel, a munka és a magánélet összeegyeztethetlenségével, a mások által nyújtott támogatás hiányával, valamint a munka és a jövedelem (tartós) bizonytalanságával is összefüggésbe hozzák. Általánosságban úgy tűnik, hogy a digitális munkaplatformok csak minimális tájékoztatást és támogatást nyújtanak az egészségügyi és biztonsági kockázatok megelőzésével kapcsolatban. A vizsgált platformokon nincs nyoma általános munkavédelmi politikának, annak ellenére, hogy vannak anekdotikus bizonyítékok, amelyek szerint pozitív változások történtek.

Fő tanulságok a szakpolitikai és egyéb döntéshozók számára

1. tanulság: *Törekedni kell a digitális platformalapú munkavégzés munkavédelmi kihívásainak és lehetőségeinek alapos megértésére azzal, hogy információkat és adatokat gyűjtenek a munka- és foglalkoztatási feltételekről (például munkavédelmi), figyelembe véve a digitális platformalapú munkavégzés különböző típusai, a digitális munkaplatformok és a platform-munkavállalók közötti különbségeket:*

A digitális platformalapú munkavégzést, különösen az annak kapcsán felmerülő munkavédelmi kihívásokat csak korlátozottan értik az uniós tagállamokban az olyan fő érdekelt felek, mint a munkaügyi és szociális biztonsági felügyelőségek, a munkavédelmi hatóságok vagy a végrehajtó szervek. Erőfeszítéseket kell tenni az ilyen érdekelt felek tájékozottságának javítása, valamint az adat- és tudáscsere érdekében. További kutatásra és célzott adatgyűjtésre van szükség a digitális platformalapú munkavégzés munkavédelmi kockázatainak megelőzésével és kezelésével kapcsolatban, például a digitális platformokra vonatkozó regisztrációs és jelentéstételi kötelezettségek előírása révén. E témákat a szakirodalom nemigen tárgyalja, pedig döntő jelentőségűek a kormányok, a szociális partnerek, a munkaügyi felügyelőségek és a munkavédelmi hatóságok intézkedéseinek támogatásában. Kevés és többnyire elméleti kutatás szolgál adattal a digitális platformalapú munkavégzés teremtette munkavédelmi lehetőségekről és azok kiaknázásának módjáról. Ezt a hiányosságot orvosolni kell. További vizsgálódás szükséges például azzal kapcsolatban, hogy milyen lehetőségek adódnak a munkavédelmi megelőző intézkedések algoritmusokba történő beépítésére (például a munkaidő-kötelezettségek összehangolása).

2. tanulság: *Intézkedéseket kell bevezetni, amelyek elősegítik a digitális munkaplatformok és a platform-munkavállalók közötti információs aszimmetriák és erőviszonyok kiegyensúlyozatlanságának csökkentését vagy megszüntetését az alábbiak révén:*

- a platform-munkavállalók foglalkoztatási viszonya meghatározásának elősegítése.
- a be nem jelentett munkavégzés elterjedtségének kezelése a platformgazdaságban.
- az algoritmikus „feketedoboz” megnyitása a platformok algoritmusai működésének és az algoritmikus irányítás platform-munkavállalókra gyakorolt hatásainak megértése érdekében.
- a platform-munkavállalók, a platformok és más érdekelt felek (például szociális partnerek, munkavédelmi hatóságok) közötti párbeszéd lehetőségeinek megteremtése.
- a munkaidővel, az átláthatatlan vagy kiszámíthatatlan munkafeltételekkel kapcsolatos problémák kezelése.
- adott esetben a munkavédelmi szabályozási keretek eredményes ellenőrzésének és végrehajtásának biztosítása.

5.2 A munkavédelmi kockázatok megelőzése és kezelése a digitális platformalapú munkavégzésben

A tanulmány azt is megerősítette, hogy a digitális platformalapú munkavégzés jellege és körülményei megnehezítik a munkavédelmi kockázatok megelőzését és kezelését. A platform-munkavállalók bizonytalan foglalkoztatási viszonya és önfoglalkoztatóként való besorolása a gyakorlatban azt jelenti, hogy a digitális platformok kiszervezik az olyan kötelezettségeket, amelyek a szokványos munkáltató-munkavállaló kapcsolatok alapján hagyományosan a munkáltatókat terhelték. Ennek oka elsősorban az, hogy a platformok állításuk szerint kizárólag online közvetítést biztosítanak, nem pedig az annak alapjául szolgáló szolgáltatásokat nyújtják. A digitális platformalapú munkavégzés egyéb fontos jellemzői megnehezítik a munkavédelmi irányítási rendszerek alapvető elemeinek végrehajtását a kockázatértékelés, a megelőző és védelmi intézkedések, a képzés, a munkavállalói részvétel és a

munkaügyi ellenőrzések tekintetében. Példaként említhetők a platform-munkavállalók azonosításával és elérésével kapcsolatos nehézségek, a közös és állandó munkahely hiánya, a szerződéses kapcsolatok ideiglenes jellege és a kollektív szervezet hiánya.

Ezek a megállapítások több következtetésre vezettek:

- Előfordulhat, hogy a munkavédelemre vonatkozó uniós és tagállami szabályozási keret nem alkalmazható (teljeskörűen) a platform-munkavállalókra. Mindent összevetve feltehető a kérdés, hogy az, hogy egyedül az önfoglalkoztatók és a munkavállalók közötti különbséget tekintjük a platform-munkavállalók (többek között a munkavédelem tekintetében való) védelme lényeges kérdésének, helyes út-e az európai szakpolitikai döntéshozók számára, ha végső soron azt kívánjuk elérni, hogy valamennyi platform-munkavállaló esetében javuljanak a munkakörülmények és a munkavédelem?¹¹ Az Európai Bizottság által javasolt irányelv a platformalapú munkavégzés feltételeinek javításáról ebből a spanyol jogszabályból merít ihletet, de kifejezetten arra törekszik, hogy az valamennyi platform-munkavállalóra alkalmazandó legyen, beleértve azokat az eseteket is, amikor a foglalkoztatási viszony nem igazán egyértelmű.
- Egyértelmű, hogy a kutatásokban és a szakpolitikában egyaránt hiányzik a munkavédelem, valamint a platform-munkavállalók egyéb alapvető jogai iránti figyelem.
- Többnyire hiányoznak a munkavédelem területén jelentkező kihívásokra adandó gyakorlati megoldások, ha pedig nem, sokszor nem elegendők vagy hatókörük korlátozott.
- Csak kevés intézkedés irányul közvetlenül a digitális platformalapú munkavégzésre, a kifejezetten a platformalapú munkavégzést célzó jogszabályok pedig gyakran nem foglalkoznak a munkavédelemmel, vagy ha igen, bizonyos esetekben szűkítik a munkavédelem terjedelmét ahelyett, hogy kiterjesztenék azt.
- A tagállamok jogszabályi kereteinek alaposabb vizsgálata tehát azt mutatja, hogy a digitális platformalapú munkavégzés nagyrészt szabályozatlan és ellenőrizetlen marad. Sok tagállamban az önfoglalkoztatók ellenőrzésére illetékes munkaügyi, illetve szociális biztonsági felügyelőségek sem követik aktívan nyomon a platformgazdaságot. Ennek eredményeként, és amint arról több megkérdezett érdekelt fél is beszámolt, a digitálisplatform-alapú gazdaság legnagyobb része továbbra is ismeretlen terület, és jelentős mennyiségű be nem jelentett munkavégzési tevékenységet foglal magában.
- Végül pedig több érdekelt fél is rámutat arra, hogy hiányoznak mind a platformgazdaság egészére, mind külön a platformokra, a platform-munkavállalókra és a tevékenységekre vonatkozó adatok. Ami a munkavédelmet illeti, az adathiány problémát jelent, mivel megnehezíti a kockázatok és kihívások nagyságrendjének és súlyosságának megbecsülését, az alkalmazandó szabályok és jogszabályok nyomon követését és végrehajtását pedig ténylegesen lehetetlenné teszi.

Fő tanulságok a szakpolitikai és egyéb döntéshozók számára

3. tanulság: *Fokozott erőfeszítéseket kell tenni annak érdekében, hogy felhívják a figyelmet általában a munkavédelmi kérdésekre, valamint a kockázatmegelőzés és -kezelés fontosságára, és hogy előmozdítsák a munkavédelmi alapelvek tiszteletben tartását a kormányzati hatóságok, a digitális munkaplatformok és a platform-munkavállalók körében:*

Bár a tájékozottság hiánya szervesen kapcsolódik ahhoz, hogy egyelőre tisztázatlan a platform-munkavállalók foglalkoztatási viszonya, ez nem lehet akadály a összességében az átláthatóság növelésének és a munkavédelem nagyobb mértékű támogatásának. Ez a közérdek és a jóléti állam elveire is épülhet (például az egészségügyi költségek csökkentése). E tekintetben hasznosak lennének

¹¹ Ezzel összefüggésben az EU-OSHA új uniós munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keretről szóló szimpóziumán Nicolas Schmitt foglalkoztatásért és szociális jogokért felelős biztos, aki 2021. június 28-án indította el a keretet, kijelentette, hogy „a digitalizáció gyorsan változtatja meg a munka világát, beleértve a munkakörülményeket is – és nem mindig jó irányba”. A platform-munkavállalókra vonatkozóan az uniós biztos kiemelte, hogy „foglalkoztatási viszonyuktól függetlenül valamennyiük számára védelmet kell biztosítani”, és kijelentette: „A platform-munkavállalókat sokszor nem védik munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szabályaink, mivel önfoglalkoztatónak minősülnek, amit személy szerint nem tartok megfelelőnek. Egészségvédelmi és biztonsági szabályainknak mindenkire vonatkoznuk kell: az alkalmazottra, az önfoglalkoztatóra és a vállalkozóra, az új munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi keret célja, hogy választ adjon a munkavégzés módjának ezen változásaira, hogy mindenki biztosan állandó védelemben részesüljön”. (ibid) Lásd: <https://euosahybrid2.nirestream.com/uploads/evento/euosahybrid2/symposium-5-july-summary-final-pdf.pdf?updated=1626790742>

a platform-munkavállalókat, a digitális munkaplatformokat, a szakszervezeteket, a hatóságokat és az illetékes felügyeleti szolgálatokat, a különböző szintű szakpolitikai döntéshozókat és az érintett harmadik feleket célzó figyelemfelkeltő és tájékoztató kampányok és stratégiák.

4. tanulság: *Sürgősen nagyobb átláthatóságra van szükség a munkavédelmi szereplők (például az illetékes hatóságok, a munkavállalók és a munkavállalói szervezetek) munkájának megkönnyítése érdekében:*

A munkavédelmi szereplők munkájának megkönnyítése érdekében sürgősen nagyobb átláthatóságra van szükség. Ez úgy érhető el, ha a digitális platformalapú munkavégzést célzó szakpolitikákba és jogszabályokba olyan rendelkezéseket építenek be, amelyek támogatják a digitális munkaplatformok és a platform-munkavállalók azonosítását, például azzal, hogy jelentéstételi kötelezettséget írnak elő a platformok számára a hatóságok felé (például munkaügyi és szociális biztonsági felügyeleti szolgálatok, adóhatóságok stb.). El kell ismerni, hogy a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról szóló irányelvre irányuló európai bizottsági javaslat várhatóan átláthatóbbá fogja tenni a platformokat azáltal, hogy tisztázza a munkavégzés nemzeti hatóságok felé történő bejelentésének meglévő kötelezettségeit, és felkéri a platformokat, hogy tegyenek elérhetővé a tevékenységeikre és a platformot használó platform-munkavállalókra vonatkozó bizonyos információkat.

Ehhez kapcsolódóan döntő jelentőségű a platformok algoritmusai működésének átláthatósága, mivel az algoritmusoknak komoly hatása van a munkavállalók egészségére és biztonságára. A spanyol futártörvény kiváló ötletforrás arra nézve, hogy mit lehetne tenni. A platformok munkakörülményeinek javításáról szóló irányelvre irányuló javaslat szintén fontos lépés ebbe az irányba (6–9. cikk).

5. tanulság: *A digitális platformalapú munkavégzés terén meg kell erősíteni a munkavédelemre vonatkozó szabályozások nyomon követését és végrehajtását:*

Ez úgy érhető el, ha biztosítjuk, hogy az illetékes hatóságok rendelkezzenek az ehhez szükséges ismeretekkel, eszközökkel és erőforrásokkal. Itt inspirációként szolgálhat Spanyolország példája, ahol a munkaügyi ellenőrök képzésben részesülnek és útmutatást kapnak a digitális platformalapú munkavégzés ellenőrzésének módjáról. Ugyanakkor intézkedéseik egyértelművé teszik, hogy a felügyeleti szolgálatok a munkavállaló és a digitális munkaplatform közötti munkaügyi kapcsolatok besorolásával kapcsolatos problémák ellenére is ellenőrizni tudják és ki tudják kényszeríteni a megfelelést.

Hasznos lenne a felügyeleti szolgálatok – különösen a munkavédelem terén illetékes szolgálatok – erőforrásainak és kapacitásának számbavétele, valamint megbízható és interoperábilis adatok gyűjtése a munkával kapcsolatos intézkedések számáról, az ellenőrzött munkavállalók és platformok számáról, a platformgazdaságban a munkavédelmi kockázatok felügyeleti szolgálatok általi értékeléséről, a feljegyzett események és egészségügyi problémák számáról és a végrehajtott intézkedések eredményeiről. A Vezető Munkaügyi Felügyeleti Tisztviselők Bizottsága (SLIC) és/vagy az Európai Munkaügyi Hatóság (ELA)¹² az EU-OSHA-val együttműködve potenciálisan kritikus koordináló szerepet játszhat e tekintetben, és elősegítheti a különböző tagállamok munkavédelmi hatóságai között a tudáscserét.

6. tanulság: *A platform-munkavállalókat és képviselői szervezeteiket (alulról szerveződő szervezetek, szakszervezetek) tájékoztatni kell a digitális platformalapú munkavégzés munkavédelmi kockázatainak megelőzéséről és kezeléséről, továbbá be kell őket vonni ebbe a folyamatba:*

A szociális partnereknek határozottan ajánlott, hogy továbbra is törekedjenek a platform-munkavállalók megszervezésére és képviseletére, különös tekintettel a kevésbé látható munkavállalókra. Ez az Európai Bizottságnak az Európai Unió 2021–2027-es munkavédelmi stratégiai keretéről szóló közleményével is összhangban áll, amely a szociális párbeszéd tekintetében kiemelte, hogy a szociális partnerek különösen jó helyzetben vannak ahhoz, hogy egy adott tevékenység vagy ágazat körülményeihez igazodó megoldásokat találjanak.¹³ E tekintetben üdvözlendők az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók kollektív szerződéseire történő alkalmazására vonatkozóan javasolt

¹² Lásd az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1149 rendelet 7. cikkét.

¹³ A Bizottság közleménye: Az Európai Unió 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai kerete – Munkahelyi biztonság és egészségvédelem a munka változó világában, COM(2021) 323 final, Brüsszel, 2021. június 28. (elérhető a következő internetcímen: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/eN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>).

iránymutatások. A Bolognai Chartáról szóló esettanulmány arra is jó példa, hogy a munkavállalók és a munkavállalói szervezetek milyen fontos szerepet játszhatnak a digitális platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek, illetve a platform-munkavállalók egészségének és biztonságának javításában. A platformoknak biztosítaniuk kell az ilyen részvétel tiszteletben tartását és garantálását, például azzal, hogy kötelezővé teszik a digitális munkaplatformok számára a konzultációt a munkavállalókkal a munkavédelemmel kapcsolatos kérdésekben, amikor a munkaszervezésben vagy a munkafeltételekben változások történnek. A spanyolországi futártörvény is jó példa erre, mivel arra kötelezi a platformokat, hogy tájékoztassák a platform-munkavállalók jogi képviselőit azon algoritmusok belső működéséről, amelyek „a munkafeltételeket és a munka kiosztását befolyásoló” (félig) automatizált döntésekhez vezetnek. Ez a rendelkezés továbbá az első és egyben létfontosságú lépés az emberi vezérlést (HIC – human in command) előtérbe helyező megközelítés érvényesítésének folyamatában, amelyet többek között az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB), a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) és az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ) is támogatott.¹⁴ A platformalapú munkavégzés összefüggésében ez biztosítaná, hogy a platform-munkavállalók aktívan részt vegyenek/egyeztessenek az algoritmusok kialakításának folyamatában, ugyanakkor azt is biztosítaná, hogy a munkakörülményeket érintő végső döntéseket emberek hozzák meg.

¹⁴ Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (2017), „Mesterséges intelligencia – A mesterséges intelligencia hatásai a (digitális) egységes piacra, a termelésre, a fogyasztásra, a foglalkoztatásra és a társadalomra”. 7. sz. vélemény; ILO (2019), 'Global Commission on the Future of Work. Work for a Brighter Future' [A munka jövőjével foglalkozó globális bizottság: Munka a jobb jövőért] Elérhető a következő internetcímen: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf; ETUC (2020), „AI – Humans must be in command” [MI – Az ember legyen az úr]. Elérhető a következő internetcímen: <https://www.etuc.org/en/document/ai-humans-must-be-command>

Szakirodalom

- Bérestégui, P. (2021). *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: A systematic review* [Pszichoszociális kockázati tényezőknek való kitettség a hánigazdaságban – Szisztematikus áttekintés]. (ETUI-jelentés, Európai Szakszervezeti Intézet.)
<https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy-a%20systematic%20review-web-2021.pdf>
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. és Silberman, M. S. (2018). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world [Digitális munkaplatformok és a munka jövője – A tisztességes munka felé az online világban]. *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf
- Cedefop. (2020). *Developing and matching skills in the online platform economy: Findings on new forms of digital work and learning from Cedefop's CrowdLearn study* [A készségek fejlesztése és összehangolása az onlineplatform-gazdaságban – A digitális munka új formáival kapcsolatos megállapítások és a Cedefop CrowdLearn tanulmányából levont tanulságok].
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3085/>
- Cockburn, W. (2021). OSH in the future: Where next? [Munkahelyi biztonság és egészségvédelem a jövőben – Mi következik?] *European Journal of Workplace Innovation*, 6, 84–97.
<https://doi.org/10.46364/ejwi.v6i1.813>
- De Stefano, V. (2021). *Platform work and the employment relationship* [Platformalapú munkavégzés és a munkaviszony]. (Az ILO 27. munkadokumentuma, Nemzetközi Munkaügyi Szervezet.)
https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm
- ECE – Európai Munkajogi, Foglalkoztatási és Munkaerőpiac-politikai Szakértői Központ (2021). *Thematic Review 2021 on Platform work* [A platformalapú munkavégzés 2021. évi tematikus vizsgálata].
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8419&furtherPubs=yes>
- Eurofound. (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work* [A platformalapú munkavégzés egyes típusaira jellemző foglalkoztatási és munkafeltételek].
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>
- Európai Bizottság. (2020). *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers* [Tanulmány a platform-munkavállalók munkafeltételeivel kapcsolatos adatgyűjtés érdekében].
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
- EU-OSHA. (2017). *Protecting workers in the online platform economy: A munkavállalók védelme az onlineplatform-gazdaságban – A szabályozási és szakpolitikai fejlemények áttekintése az EU-ban*. <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>
- EU-OSHA. (2022a). *A digitális munkaplatformokon keresztül szervezett csomagkézbesítési munka munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kockázatai*.
- EU-OSHA. (2022b). *A digitális munkaplatformokon keresztül végzett kétkezi munka munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kockázatai*.
- EU-OSHA. (2022c). *A digitális munkaplatformokon keresztül végzett onlinetartalom-ellenőrzés munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kockázatai*.
- EU-OSHA. (2022d). *A digitális munkaplatformokon keresztül szervezett távoli programozási munka munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kockázatai*.
- EU-OSHA. (2022e). *Spanyolország: Az ún. „futártörvény”, a digitális platformalapú munkavégzésre vonatkozó új szabályozás*.

- EU-OSHA. (2022f). *Olaszország: Nemzeti és helyi válaszlépések a platformgazdaság kihívásaira.*
- EU-OSHA. (2022g). *Franciaország: A digitális platformalapú munkavégzésre vonatkozó francia jogszabályi keret tanulságai.*
- EU-OSHA. (2022h). *What actions can labour and social security inspectorates take to help manage the OSH risks in platform work? [Milyen intézkedéseket hozhatnak a munkaügyi és szociális biztonsági felügyelőségek annak érdekében, hogy segítsék a platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kockázatok kezelését?]*
- Garben, S. (2019). The regulatory challenge of occupational safety and health in the online platform economy [A munkahelyi biztonság és egészségvédelem szabályozásának kihívásai az onlineplatform-gazdaságban]. *International Social Security Review*, 72(3), 95–112. <https://doi.org/10.1111/issr.12215>
- Graham, M., Hjorth, I. és Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods [Digitális munka és fejlődés – A globális digitális munkaplatformok és a hagnigazdaság hatásai a munkavállalók megélhetésére]. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 23(2), 135–162. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Gillis, D. (2018). *Some thoughts on the social law challenges in the sharing economy from a Belgian perspective* [Gondolatok a megosztáson alapuló gazdaság szociális jogi kihívásairól belga szemszögből]. Előadás a L'Institut du droit des assurances et du travail (IDAT) et le Centre du droit de l'entreprise (CEDIDAC) de l'Université de Lausanne (Lausanne, Svájc) által szervezett „Ads, Apps and Social Debts” című konferencián. <https://bibliotest.ugent.be/publication/8572349>
- Huws, U. (2015). A review on the future of work: online labour exchanges or crowdsourcing [A munka jövőjének áttekintése – Online munkaerőcseré vagy közösségi kiszervezés]. *OSHWiki*. https://oshwiki.eu/wiki/A_review_on_the_future_of_work:_online_labour_exchanges_or_crowdsourcing#cite_note-1
- ILO. (2021). World employment and social outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work [Globális foglalkoztatási és szociális kilátások – A digitális munkaplatformok szerepe a munka világának átalakításában]. *Az ILO kiemelt jelentése*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf
- Möhlmann, M. és Zalmanson, L. (2017). Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy [Kezek a kormányon – Eligazodás az algoritmikus irányítás világában és az Uber-sofőrök autonómiája]. *Tudományos dolgozat az információs rendszerekről szóló nemzetközi konferencia számára*. https://www.researchgate.net/profile/Mareike-Moehlmann2/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers%27_autonomy/links/59c3eaf845851590b13c8ec2/Hands-on-the-wheel-Navigating-algorithmic-management-and-Uber-drivers-autonomy.pdf/
- Moore, P. V., Upchurch, M. és Whittaker, X. (szerk.) (2018). *Humans and machines at work: Monitoring, surveillance and automation in contemporary capitalism* [Emberék és gépek a munkahelyen – Ellenőrzés, felügyelet és automatizálás a kortárs kapitalizmusban]. London, UK: Palgrave Macmillan. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-58232-0>
- OECD. (2018). Gig economy: Boon or bane? [Hagnigazdaság – Áldás vagy átok?] (OECD-munkadokumentum.) [https://one.oecd.org/document/ECO/CPE/WP1\(2018\)23/en/pdf](https://one.oecd.org/document/ECO/CPE/WP1(2018)23/en/pdf)
- Pesole, A., Urzi Brancati, M. C., Fernandez Macias, E., Biagi, F. és Gonzalez Vazquez, I. (2018). *Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey [Platform-munkavállalók Európában – Adatok a COLLEEM-felmérésből]*. A Közös Kutatóközpont szakpolitikai döntéshozatalt támogató jelentése. Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg. <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/111111111/52393>

- Prassl, J. (2018). *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy* [Az ember mint szolgáltatás – A hahnigazdaságban végzett munka ígérete és veszélyei]. Oxford University Press, Oxford, UK.
- Samant, Y. (2019). The promises and perils of the platform economy: Occupational health and safety challenges and the opportunities for labour inspections [A platformgazdaság ígéretei és veszélyei – Munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kihívások és a munkaügyi ellenőrzés lehetőségei]. *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet*. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS_681619/lang--en/index.htm
- Soderberg-Rivkin, D. (2019. október 30.). Five myths about online content moderation, from a former content moderator, *R Street Institute* [Öt mítosz az onlinetartalom-moderálásról egy korábbi tartalommoderátortól, az R Street Institute-től]. <https://www.rstreet.org/commentary/five-myths-about-online-content-moderation-from-a-former-content-moderator/>
- Tran, M. és Sokas R. (2017). The gig economy and contingent work: An occupational health assessment [A hahnigazdaság és az alkalmi munka – Foglalkozás-egészségügyi értékelés]. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 59(4), 63–66.
- Urzi Brancati, M. C., Pesole, A. és Fernandez Macias, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe: Results from the second COLLEEM survey* [Új adatok az európai platform-munkavállalókról – A második COLLEEM-felmérés eredményei]. A Közös Kutatóközpont szakpolitikai döntéshozatalát támogató jelentése, az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC118570>

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) működésének célja, hogy Európában biztonságosabban, egészségesebb körülmények között és hatékonyabban lehessen dolgozni. Az Ügynökség megbízható, kiegyensúlyozott és objektív biztonsági és egészségvédelmi információkat kutat, dolgoz ki és terjeszt, valamint egész Európára kiterjedő figyelemfelkeltő kampányokat szervez. Az Európai Unió által 1994-ben alapított, bilbaói (Spanyolország) székhelyű ügynökség az Európai Bizottság, a tagállamok kormányai, a munkáltatói és munkavállalói szervezetek képviselői, valamint az Unió tagállamaiból és azokon kívülről érkező vezető szakértők számára biztosít közös fórumot.

Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség

Santiago de Compostela 12
48003 – Bilbao, Spanyolország
E-mail: information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>