
Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben

Tóth Hilda*

A munkajogászok¹ körében az utóbbi évtizedben az egyik legkutatottabb téma az ún. digitális platformokon keresztül munkát – tevékenységet – végzők, a kutatások, vélemények többségében arra irányulnak, hogy ezen személyi kör státuszát miképpen lehet meghatározni, és alapvető jogait kialakítani a meglévő jogi rendszer keretei között. Jelen rövid tanulmány a szabályozás egy jelentős szelete, az algoritmikus irányítással kapcsolatos kérdéseket vet fel, amely egyébként nemcsak a platformokon tevékenységet végzők – szándékosan nem használjuk a munkavállaló fogalmat – hanem a hagyományos munkaviszonyokban szereplő munkavállalók jogviszonyának tartalmát alakítja (torzítja) és teszi még kiszolgáltatottabbá a szereplőket². A tanulmány röviden bemutatja a platform gazdaság két jellemző formáját, és jellemzi az algoritmikus menedzsment körülményeit, és munkavállalókra gyakorolt hatását.

Kulcsszavak: algoritmikus menedzsment, platform munka, digitális platform, 'gig' gazdaság

Algorithmic management in platform-based work

In the last decade, one of the most researched topics among labour lawyers has been the issue of people who work - or perform activities - through so-called digital platforms, and most of the research and opinions are directed at how the status of this group of people can be defined and their fundamental rights established within the existing legal system. The present short paper raises issues related to a significant slice of regulation, that of algorithmic management, which, moreover, shapes (distorts) the content of the legal relationship not only of those who operate on platforms - we deliberately do not use the term employee - but also of those in traditional employment relationships, making them even more vulnerable. The paper briefly describes two typical forms of platform economy and characterises the conditions of algorithmic management and its impact on employees.

Keywords: algorithmic management, platform work, digital platform, 'gig' economy

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2035>

* Egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Állam-és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék.

¹ Pl. Bernd WAAS – Wilma B. LIEBMAN – Andrew LYUBARSKY – Katsutoshi KEZUKA, *Crowdwork – A Comparative Law Perspective*, Bund Verlag, Frankfurt am Main, 2017., Természetesen nem kizárólag a munkajogot kutatókat foglalkoztatja ez a téma, így például ld ZÓDI Zsolt tanulmányát: Algoritmikus menedzsment a platform munka világában. *Állam-és Jogtudomány* 2022/1. 89-108.

² <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/transparent-predictable-work-conditions/>

A szoftveres algoritmusok egyre inkább elosztják, optimalizálják és értékelik a különböző munkatevékenységet végzők munkáját, kezdve a hagyományos munkaviszonyban álló munkavállalók, például mérnökök, raktári munkások, Starbucks baristák, és a UPS kézbesítőktől egészen az új, platform munkásokig, ezekben az olyan digitális platformokon keresztül, mint az Uber, a TaskRabbit és az Amazon. Hogyan reagálnak az emberi dolgozók ezekre az algoritmusokra? Lehetséges-e, hogy a mesterséges intelligencia által irányított munkaviszonyban a munkavállaló még kiszolgáltatottabbá válik, mintha emberi vezető irányítaná a dolgozókat? A tanulmány első részében a platform gazdaság két jellemző foglalkoztatási formáját mutatjuk be, a második részben platform munkavállalók kapcsán készülő jogalkotási termékeket, amelyek részben hatályba léptek, részben még hatályba lépés előtt állnak. A harmadik részben térünk ki az algoritmusok gyakorlati problémáira, és a jogalkotó által javaslat formában már megfogalmazott megoldásokra.

1. A platform gazdaság jellemző foglalkoztatási formái

Meglehetősen nehéz klasszifikálni a foglalkoztatási formákat, arra is tekintettel, hogy az EU 27-ben 2021. márciusáig 516 működő digitális platform létezését jegyezték fel, amely meglehetősen jelentős szám.³ Magyarországon ebből mindössze 4 cég van bejegyezve⁴, az EU-ban működő cégek egyrésze, például Egyesült Államokbeli székhellyel rendelkezik.

A következőkben bemutatunk két klasszikusnak nevezhető foglalkoztatási formát, amelyek a digitális platformok jellemző alakjai.

Az egyik az ún. *csoporthoz tartozás (crowdwork)*, amely azt a munkát jelenti, amelyet a crowdsourcing- keretében fejtenek ki, a kifejezést ezzel összefüggésben használják.⁵

De mi is az a „crowdsourcing”? A kifejezést elsőként 2006-ban az amerikai Jeff Howe, a Wired magazin újságírója használta: „Egyszerűen definiálva a crowdsourcing azt a tevékenységet fedi le, mikor egy vállalkozás vagy szervezet egy addig az alkalmazottai által ellátott funkciót kiszervez egy előre nem pontosan definiált (jellemzően nagy) csoportnak egy nyílt felhívás formájában. A feladat megoldása lehetséges közös munka formájában, de jellemző az is, hogy egyénileg történik. Az elengedhetetlen feltételek a nyílt felhívás és a potenciális résztvevők nagy hálózata.”⁶

A kiszervezés (outsourcing) egy jól körülhatárolt feladat, munka átadása egy erre a területre kifejezetten specializálódott vállalat számára. Jellemző példa erre Magyarországon a pénzügyi, könyvelési feladatok átadása, amelytől a munka magasabb színvonalon történő ellátását remélik a cégek. Egyes szerzők a

³ Willem Pieter de GROEN (Project Manager) - Zachary KILHOFFER - Leonie WESTHOFF - Doina POSTICA - Farzaneh SHAMSAKHAH: *Digital Labour Platforms in the EU. Mapping and business modell*. European Commission. 2021. 89-95.

⁴ Hajtas Pajtas.hu (fuvarozás); Joszaki.hu (építkezés); kreation.hu (kreatív tervezés); rendi.hu (takarítás);

⁵ WAAS- LIEBMAN - LYUBARSKY - KEZUKA, i.m.5.

⁶ <https://hu.wikipedia.org/wiki/Crowdsourcing>

„crowdsourcing” helyett az online kiszervezést (online outsourcing) használják, amely pontosabban mutatja az intézmény tartalmát. A Világbank egyik tanulmánya szerint az online outsourcing keretében a harmadik szerződő fél munkavállaló felkínálja a szolgáltatásait – munkáját – egy internet alapú munkaerő-piacon. Ezekon a digitális közvetítő csatornákon keresztül a cégek számára lehetőség nyílik a tevékenységük – amelyeket saját munkavállalóik láttak el addig – kiszervezésére távol lévő munkavállalói tömegek számára.⁷ Mintahogyan az ‘outsourcing’ definíciója is rendkívül sokféle⁸, az ennek keretében végzett ‘crowdwork’ is számos formában jelenik meg. Az online kiszervezés lehet belső vagy külső, az előbbi esetében a vállalat a saját elektronikus portálján hirdeti meg a saját munkavállalói számára a munkalehetőséget. A külső esetében a feladatokat a vállalat egy bárki – harmadik személy – által elérhető elektronikus felületre helyezi el.

A külső ‘outsourcing’-nak alapvetően két típusa ismert: a kétoldalú és a háromoldalú. Kétoldalú (bilaterális) outsourcing esetében a vállalat saját maga alakítja ki a web oldalt, amelyen a kommunikáció és a szolgáltatások cseréje folyik. Más vállalatok, ügyfelek nem csatlakozhatnak ehhez a hálózathoz. A háromoldalú (trilateral) outsourcing esetében egy harmadik személy, vállalkozás működtet egy web felületet, amelyen keresztül a vállalkozások kereshetnek munkavállalókat.⁹

Mára a crowdsourcing a mobil eszközök világméretű terjedésével továbbfejlődött, és egyre több kategóriái alakultak ki, így ismert a crowdfunding (internet alapú közösségi finanszírozás)¹⁰; ‘crowdinnovation’ (innováció a hálózat szakértőivel); crowdworking és a crowdmarketing. Ez utóbbi a szociális média által használt terület.¹¹

A ‘crowdworking’ tehát a ‘crowdsourcing’ területén megnyilvánuló tevékenység, a lényege pedig, hogy a munkáltatók és a munkavállalók egy online platformon találkoznak, ahol gyakran nagyobb feladatokat osztanak meg és osztanak fel munkavállalók „virtuális felhője” között.¹² „Csődített” munkaerőnek is fordítják Magyarországon. Jellemzője tehát, hogy a munkát keresőket az internetes felületen nagy számban tudják bevonni a technológia társaságok, és mivel túlkínálat alakul ki a digitális munkaerőpiacon, a bérekre gyakorolt hatása sokszor negatív.¹³

A munkák jellege rendkívül szerteágazó lehet. Nagyon gyakori, hogy mikro

⁷ *The Global opportunity in Online Outsourcing.* World Bank 2015. <http://documents.worldbank.org/curated/en/138371468000900555/The-global-opportunity-in-online-outsourcing>

⁸ Csak a Wikipédia 40 féle fogalmat jelöl meg

⁹ WAAS-LIEBMAN- LYUBARSKY - KEZUKA: i.m. 14.

¹⁰ Közösségi finanszírozásnak nevezik az olyan, internetalapú platformon keresztül történő anyagi segítségnyújtást, amikor nagyszámú magánszemély vagy szervezet egyenként kis összeggel finanszíroz művészeti, sport-, társadalmi, technológiai vagy üzleti projekteket, elképzeléseket. A közösségi finanszírozás potenciális finanszírozási forrása a kkv-szektorban, különösen a startup vállalkozásoknak. A témáról ld. részletesen: BETHLENDI András – VÉGH Richárd: Közösségi finanszírozás – valós lehetőség – e a kisvállalkozások számára? *Hitelintézetési Szemle*, 2014/4, 102-126.

¹¹ <https://seoanalytics.pro/blog-crowd-marketing>

¹² Irene MANDL – Maurizio CURTARELLI – Sara RISO – Oscar VARGAS LLAVE – Elias GEROGIANNIS, *New forms of employment.* Eurofound, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2015, 13-15.

¹³ LÁGLER Péter: *A digitalizáció hatásai a munkára az Európai Unióban.* http://www.liganet.hu/news/9285/lgler_a_digitalizaci.pdf

feladatokat kell ellátni, mint például fényképek címkézése, érzelmek értékelése, kérdőívek kitöltése. Más esetekben komolyabb, jelentőségtelegebb munkát szerveznek ki, mint például egy logo megtervezése, weboldal fejlesztése, vagy egy marketing kampány kezdő fázisában való közreműködés.¹⁴

A hakni¹⁵ gazdaság másik jellemző munkavégzési formája, az *apps-n keresztül történő munkaerő-igénylés* a hagyományos tevékenységekhez kötődik, úgymint a közlekedés, takarítás, futó vagy kerékpáros kézbesítés, amelyeket mobiltelefonra letöltött applikáción keresztül lehet igénybe venni.¹⁶ Ezek a platformok a munkaviszonyra jellemző irányítási, ellenőrzési jogosítványt is gyakorolnak a tevékenységet végzők felett. Így például a „Honor” nevű takarítással, gondozással foglalkozó cég azzal a szlogennel kínálja a szolgáltatásait, hogy olyan technológiát alkalmaz, amely képes ellenőrizni a szolgáltatást végző „önfoglalkoztatott” tevékenységét: időben érkezik -e a helyszínre, magán telefonbeszélgetés folytat -e, a Facebook-t olvasgatja -e, vagy ha a szolgáltatás tárgya ételkészítés, eközben a munkavállaló leül -e. A 'crowdwork'-re közvetítő „Clickwork” nevű weboldal arról ad tájékoztatást, hogy a cég a munkavállalóit különböző szűrőkön megválogatja, teszteli, képezi, minősíti.¹⁷ A „Lyft” nevű személyszállítással foglalkozó cég a sofőrök vezetési képességét és származását is ellenőrzi, megvizsgálja a járművet, utasításokat ad hogyan üdvözljék az utasokat ('széles mosoly, ököbe szorított kézzel üdvözlő érintés') szabályozza az adott időben úton lévő sofőrök számát, minősítési rendszert alkalmaz, és kiköti, hogy bármikor, indoklás nélkül azonnali hatállyal megszüntetheti a jogviszonyt.¹⁸

Mi a közös e két jól elkülöníthető ismérvekkel rendelkező munkavállalói tevékenységben? Mindkét csoportra jellemző, hogy nem a homogenitás a jellemző a tevékenységre. A 'crowdwork' területen különböző módszereket alkalmaznak a munkavállalók értékelésére, és a díjazásukra.¹⁹ Van olyan típusú platform, ahol a munkavállalók által elkészített termékeket versenyeztetik a vevővel, és azt díjazza, amelyik a legjobb terméket/szolgáltatást nyújtotta. Az applikációkon keresztül történő munkaerő-igénylés esetében is igaz a fenti megállapítás, nem jellemző a homogenitás. Az applikációk egy része ugyanis bizonyos egyszerűbb tevékenységek igénybeviteléhez nyújt támogatást, mint takarítás, kézbesítés, szállítás. Míg az applikációk másik része már specializáltabb, szaktudást is igénylő tevékenység nyújtásában közvetít a vevő és a munkát végző között, ami akár jogi vagy egyéb

¹⁴ Valerio DE STEFANO: The rise of the „just-in-time workforce”: On-demand work, crowd work and labour protection in the „gig economy”. *Conditions of work and employment series* No 71. ILO, Geneva, 4., Ilyen a Magyarországon bejegyzett keranod.hu weboldalon található platform is.

¹⁵ A hakni kifejezést is szokták használni a platform gazdaság helyett, ez kissé pejoratív fordítása a 'gig' kifejezésnek véleményem szerint, és a platformok egyes tevékenységei nem feltétlenül érdemlik meg ezt a terminológiát, gondolok itt pl. egy kreatív tevékenységre, vagy egy felújítási munkára, festés, csiszolás.

¹⁶ DE STEFANO, The rise of the „just-in-time workforce”, 5.

¹⁷ <https://www.clickworker.com/about-us/clickworker-crowd/>

¹⁸ A peres eljárásban becsatolt dokumentumok tanúsága szerint. Ld. Rebecca SMITH – Sarah LEBERSTEIN: *Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy*. National Employment Law Project. <http://www.nelp.org/content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf>. 5. o.

¹⁹ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461hu1.pdf

irodai szolgáltatás is lehet.²⁰ Az applikáción keresztül történő munkaerő-igénylésnél is azonban erősen jelen van a kezdetektől a munkaerő értékelése az algoritmuson keresztül, ahogy láthattuk a Lyft nevű személyszállítási cégnél.

Közös továbbá mindkét alkalmi munkatípusnak, az hogy az esetek többségében ezeket a munkavállalókat „szabadfoglalkozású vállalkozóknak” vagy „1099-es számú munkavállalónak”²¹ minősítik, ez utóbbi elnevezés az USA-ban terjedt el. Ez pedig azzal a kockázattal jár számukra, hogy a munkát végzők nem részesülnek a munkavállalóhoz hasonlóan munka és szociális jogi védelemben, így nem illeti meg őket a jogosultság a kötelező legkisebb minimálbérhez, az egyenlő bánásmódhoz, a fizetett szabadsághoz, a betegszabadsághoz, stb.²² Ezen munkavállalók nem részesülnek a vállalatok által a munkavállalóik számára biztosított juttatásokból, és nincs jogosultságuk csatlakozni szakszervezethez, így kollektív szerződés hatálya sem terjed ki rájuk.

2. A jogalkotás válaszai a platformokon tevékenységet végzők kiszolgáltatottságára

A jogalkotás a platform munka tekintetében már néhány irányelv kapcsán megemlítette az itt dolgozó munkavállalókat. Az *Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről* rögzítette, hogy ha az Európai Bíróság munkavállalói jogállás értelmezése szerint a platform munkavállalók megfelelnek ezeknek a kritériumoknak, ezek a személyek egyaránt az irányelv hatálya alá tartozhatnak.²³ Az EU tagállamai nem voltak arra kötelezve tehát, hogy az irányelv hatályát kiterjesszék a platform munkavállalóra, azonban az egyes nemzeti jogszabályok által definiált munkavállalói körbe való tartozásuk esetén kiterjed a platform munkavállalókra is az irányelv.²⁴ Az irányelvet 2019. július 11-n hirdették ki, és az Unió tagállamainak 2022. augusztus 1-jéig kellett átültetniük a rendelkezéseket nemzeti jogukba.²⁵ Az irányelv általános célja a hatálya alá tartozó jogalanyok munkafeltételeinek a javítása és harmonizálása. Kétségtelen, hogy ezen irányelv sokat nem javíthatott a platform munkavállalók helyzetén, mivel a vállalkozások, akik az online felületet biztosítják a

²⁰ DE STEFANO, The rise of the „just-in-time workforce”, 5.

²¹ A 1099 egy formanyomtatványnak a száma az USA-ban, amelyet az amerikai Állami Adó Ügynökség alkalmaz. A vállalkozásoknak ezt a formanyomtatványt kell használniuk azon jövedelmek bevallásánál, amelyeket az un. nem munkavállalók részére fizetnek. A hagyományos munkavállalók esetében a W-2 elnevezésű formanyomtatványt kell kitölteni a vállalkozásoknak.

²² DE STEFANO, The rise of the „just-in-time workforce”, 5.

²³ Az (EU) 2019/1152 irányelv, (8) bekezdés. Ezek magukban foglalják az átláthatóságra vonatkozó szabályokat, a tájékoztatáshoz való jogot, valamint a próbaidőre, a párhuzamos foglalkoztatásra, a munka minimális kiszámíthatóságára és a behívásos szerződésekre vonatkozó szabályokat.

²⁴ Egy tanulmány 15 tagállam 175 bírósági határozatát elemezte, amely vizsgálatból kitudott, hogy több mint 100 bírósági határozat és 15 közigazgatási határozat született ez ideig a platformokon keresztül dolgozók foglalkozási státuszával kapcsolatban, melyek eltérő következtetésekre jutottak, de elsősorban a platformokon keresztül dolgozó személyek munkavállalóvá történő átsorolása mellett döntöttek. Ld.: Christina HIEBL, *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions* (October 1, 2021), Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3839603> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3839603>

²⁵ Az (EU) 2019/1152 irányelv, 22. cikk

platform munkavégzéshez, azt állítják, hogy nem ők a munkáltatók, és azok az egyének akiknek a munkájából a profitot szerzik, azok pedig nem a munkavállalók, ők csupán egy online felületet biztosítanak, ahol a munkavállalók és a megbízók találkozhatnak.²⁶

Látható, hogy a jogalkotási folyamatot jelentősen felgyorsította a Covid19-világjárvány által felturbózott digitális átállás. A platformok mérete, száma – ld az első fejezetet – folyamatosan bővül, az elmúlt öt évben a platformalapú gazdaságból származó bevételek a becslések szerint mintegy 500 %- kal nőttek az EU-ban.

Napjainkban több mint 28 millió ember dolgozik digitális munkaplatformokon keresztül az EU-ban, 2025-re pedig várhatóan a 43 millió főt is eléri a számuk.²⁷ Ehhez hozzá kell tennünk, hogy az EU27 országaiban 2021-ben a munkaviszonyban foglalkoztatottak száma 212,5 millió fő volt, a munkaviszonyon kívüli, egyéb jogviszonyban munkát végzők száma pedig 119,2 millió fő volt.²⁸ A digitális platformokon dolgozók többsége vélhetően valóban önálló munkát végez, és a platformalapú munkát a vállalkozói tevékenységének továbbfejlesztésére használja. Azonban vannak akiket tévesen sorolnak be önfoglalkoztatónak, ezen munkavállalók száma akár öt és fél millió is lehet. A téves besorolás miatt nem élvezhetik azokat a jogokat és azt a védelmet, amelyekre munkavállalóként jogosultak lennének

Ennek tükrében a platform munkavállalók száma nem elhanyagolható, ezért is kezdődött el 2019-ben a konzultáció a *platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek a javításáról*²⁹, amely irányelv javaslat formájában jelenleg a Régiók Bizottsága előtt van folyamatban. Az irányelv javaslat általános célja hogy „javítsa a platformokon keresztül dolgozók munkakörülményeit és szociális jogait, többek között annak érdekében, hogy támogassa az Európai Unióban működő digitális munkaplatformok fenntartható növekedéséhez szükséges feltételeket.”³⁰ A javaslat az általános rendelkezések között a tárgy, hatály és fogalom meghatározásokat tartalmazza. A javaslat további része a munkaviszony átminősíthetőségének a lehetőségét szabályozza, és azt a bevált gyakorlatot ülteti át uniós rendelkezéssé, hogy a jogviszonyokat nem az elnevezésükénél, hanem a tartalmuknál fogva kell majd meghatározni. A javaslat egyik legfontosabb része a vélelem felállítása, ha a platform öt kritériumból kettőnek megfelel, akkor un. ellenőrző digitális platformnak minősül, és a jogviszonyt, amely közte és a munkát végző között fennáll, munkaviszonynak kell tekinteni. Ez a vélelem megdönthető bármelyik fél által, azzal, hogy a platformra hárul a bizonyítási teher, ha ő kívánja a vélelmet megdönteni.

A kritériumok között szerepel az algoritmikus irányítás és felügyelet fennállása, ugyanis ez erősen a munkaviszony sajátosságait hordozhatja, hiszen AM átveszi a munkáltató jogok gyakorlójának ezt a szerepét, ellenőrzi a humán helyett a munkavállalókat. Az algoritmikus irányítás a feladatok kiosztását, nyomon követését,

²⁶ SMITH – LEBERSTEIN, i.m.5.

²⁷ <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/platform-work-eu/>

²⁸ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/visualisations>

²⁹ Javaslat Európai Parlamenti és Tanácsi irányelvre a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról COM(2021) 762 final (későbbiekben Javaslat, COM(2021) 762 final)

³⁰ Javaslat, COM(2021) 762 final 3.o.

a munkavállalók értékelését tartalmazza, sőt bizonyos velük kapcsolatos döntések meghozatalában is szerepet játszanak.³¹

3. Algoritmikus menedzsment gyakorlati tapasztalatai a platformmunkában

Az algoritmikus menedzsment a gyakorlati eseteket elemezve három fő funkciót tud átvenni a humán vezető feladati közül: irányítás, értékelés, és fegyelmezés. A gyakorlati eseteket megvizsgálva azt is láthatjuk, hogy az algoritmikus menedzsment már a hagyományos munkavégzésben is megtalálható, ez nem a digitális platformok „terméke”, hiszen egy UPC sofőr számára is a számítógép állítja össze a legoptimálisabb útvonalat.

Jelen tanulmányban nem elemezzük a hagyományos munkavégzésben betöltött szerepét az algoritmikus menedzsmentnek, csupán a platform munkavégzés néhány gyakorlati esetét vizsgáljuk meg.

A platformmunkában ahogy azt a bevezetőben is említettük a vezetői szerepek közül az algoritmusok átvesznek bizonyos *irányítási* funkciókat azáltal, hogy kézi eszközökön, okostelefonokon és számítógépeken keresztül automatikusan osztják ki a feladatokat a dolgozóknak. Egy személyszállítással foglalkozó platform (Uber/Lyft) esetében az Egyesült Államokban a "ridehail" sofőrök, amikor bekapcsolják okostelefonos alkalmazásukat, az utazás ('gig') elfogadására 15 másodperc áll a rendelkezésükre. Ha elfogadják a kérést, akkor az alkalmazás térképes kijelzőjén keresztül közlik velük az utas tartózkodási helyét. Az algoritmus által a „gig” elutasítására biztosított korlátozott időkeret kevés lehetőséget hagy a munkavállalóknak arra, hogy felmérjék a körülményeket és mérlegelni tudják a feladat minőségi és mennyiségi – időbeli - teljesíthetőségét. Ahogy az egyik informátor kifejtette: "Mindig visszautasíthatod, hogy felvegyél egy utast, ha ezt a döntést 12 másodpercen belül meg tudod hozni. Az [Uber/Lyft] több okból is megnehezíti a nemet mondást. [...] amikor megmutatják a térképen azt a helyet, ahol fel fogsz venni valakit, az nagyon nagyított, így ha nem ismered azonnal fel a környéket, valószínűleg nem tudod 12 másodperc alatt eldönteni, hogy az a hely olyan-e, ahová menni akarsz vagy sem. Csak azt mondják meg, hogy milyen messze van vezetési időben."³² Egy másik amerikai tanulmány riportalánya arról nyilatkozott, hogy a kulcsfontosságú információk, például a viteldíj és az úti cél visszatartásával a platformok korlátozzák a munkavállalók lehetőségét arra, hogy visszautasítsák a számukra algoritmikusan kiosztott utakat. Sőt a munkavállalók fizetését megvonhatják, ha nem a "hatékony útvonalat" követik, ha úgy döntenek, hogy nem követik a platform utasításait. Az elemzés azt is részletezi, hogy az Uber-sofőröket a platform a távolság, a város és a munkaerő-kínálat alapján arra utasítja, hogy az

³¹ Javaslat, COM (2021) 762 final 4. cikk

³² Min Kyung LEE - Daniel KUSBIT - Evan METSKY - Laura DABBISH : Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers. In: *Proceedings of the 33rd Annual ACM SIGCHI Conference*, Seoul, South Korea, 18–23 April. New York: ACM Press, 1606., <https://doi.org/10.1145/2702123.2702548>

ügyfeleknek maximális viteldíjat számítsanak fel.³³

Az algoritmusokat a platformmunkában dolgozók *értékelésére* olyan reputációs rendszereken keresztül használják, amelyek a munkavállalókat az ügyfelek által generált értékelések alapján rangsorolják. Amerikai Uber és Lyft tanulmányai kiemelik, hogy ezek a platformok az ügyfelek értékeléseit és a munka elfogadásának arányát használják a munkavállalók algoritmikus értékeléséhez. Az utasok egy egytől öt csillagig terjedő skálán értékelik a járművezetőket, a járművezetők pedig ezután heti teljesítményméréseket kapnak az okostelefonjukon lévő alkalmazáson keresztül.³⁴ A riportok alapján megállapítható, hogy az ügyfél-elégedettségi értékelések és a munkavállalók viselkedésének és biometrikus adatainak (beleértve a földrajzi helyzetüket, hangjukat és mozgásukat) digitális rögzítéséből származó adatokat olyan algoritmusokba táplálják be, amelyek autonóm módon értékelik, minősítik és pontozzák a munkavállalók teljesítményét.³⁵

A harmadik vezetői funkció, amely megtalálható a platform munkások tevékenységének menedzselését végző algoritmusokban, a *fegyelmezés*. A munkavállalók értékeléséhez szorosan kapcsolódik a fegyelem (azaz a munkavállalók büntetése és jutalmazása az együttműködés kivívása és a megfelelés kikényszerítése érdekében) menedzseri funkciója.

Az Uber és Lyft amerikai fuvarmegosztó platformokkal kapcsolatos tanulmányok rávilágítanak arra, hogy az alacsony ügyfélerértékeléssel rendelkező munkavállalóknak automatikusan ki kell kapcsolniuk a platformokról. Ha a munkavállalók rossz minősítést kapnak, vagy alacsony minősítés miatt deaktiválják őket, nincs joguk fellebbezni a döntés ellen, de kapcsolatba léphetnek az Uberrel, és kérhetik a minősítés vagy a döntés felülvizsgálatát vagy egyes városokban (saját költségükön) részt vehetnek egy "minőségjavító tanfolyamon", hogy újra aktiválhassák őket.³⁶

Azonban az algoritmikus menedzsment mindhárom funkciója az emberi menedzserek által felülvizsgálhatóak, legalábbis a platformok erre hivatkoznak. A legsúlyosabb szankciók esetében az emberi menedzser az, aki az algoritmus nevében végrehajtja a fegyelmezést.

Az algoritmikus menedzsment ideális, tipikus formájára, amelyben ezek a rendszerek autonóm módon, emberi beavatkozás nélkül működnek, a gyakorlatban ritkán van példa, általában a súlyosan kirívó eseteket az emberi menedzsment felülbíráhatja.³⁷

A tanulmányok riportalanyai az algoritmikus irányítás negatívumait, káros következményeit is kiemelték: az egyik lehetséges következmény mind a vezetők, mind a munkavállalók számára a készséghasználat csökkenése és a munka szabványosítása. Nincs arra szükség, hogy a munkavállaló önerőből – saját tudása, kompetenciája alapján – oldja meg a feladatot, tervezze meg az optimális útvonalat például, mert ezt helyette a számítógép megteszi. És mivel nincs szükség arra, hogy

³³ Alex ROSENBLAT – Luke STARK: Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. *International Journal of Communication*, 10, 3758-3784

³⁴ ROSENBLAT-STARK, 3774- 3775

³⁵ Alex J. Wood: *Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions*, Seville: European Commission, 2021, JRC124874. 3-6.

³⁶ Lee et al; ROSENBLAT-STARK,

³⁷ Wood, 7-9.

a munkavállaló a készségeit fejlesszék – elegendő a szoftvert fejleszteni – az algoritmusos irányítás csökkentheti a vállalatoknak a készségekbe való beruházás szükségességét. Empirikus tanulmányok azt elmezték, hogy a munkahelyi tanulás és a feladatok feletti befolyás korlátozása csökkenti a munkavállalók jólétét. Az algoritmusos irányítás végső következménye, hogy a bizonytalanság, a rutinszerűség és az intenzív munkavégzés, amelyet eredményezhet, a munkavállalók ellenszegülését válthatja ki.

Az Uber sofőrök például ellenálltak az algoritmusos munkabeosztásnak azzal, hogy rossz környékeken kikapcsolták a sofőr üzemmódot, lakott területeken maradtak, hogy elkerüljék a bárvendégeket, és gyakran kijelentkeztek, hogy elkerüljék a hosszú utakat.³⁸

Konklúzió

A Javaslat Európai Parlamenti és Tanácsi irányelvre a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról már tartalmaz megoldási lehetőségeket az algoritmusos menedzsment fenti problémájára. A Javaslat 7. cikke az algoritmusos irányítás emberi ellenőrzését alakítja ki, azzal hogy kötelezővé teszi a digitális munkaplatformok számára, hogy biztosítsanak emberi erőforrást az algoritmusos menedzsment által hozott döntések nyomán követésére, hatásának vizsgálatára. A Javaslat azt is elvárja, hogy az emberi erőforrás rendelkezzen a feladat ellátásához szükséges szakértelemmel, képzettséggel és felhatalmazással. Munkajogi védelmet ad számára, hasonlóan a munkaügyi kapcsolatok képviselőihez, az elbocsátással, fegyelmi intézkedésekkel vagy más hátrányos bánásmóddal szemben. A Javaslat ezen megoldása mindenképpen előremutató. A Javaslat egy belső jogorvoslati rendszer kialakítását és fenntartását is tartalmazza az algoritmusos menedzsment munkafeltételeket érintő döntéseivel szemben. Álláspontunk szerint, ha a végső formájában is így marad ez a rendelkezése a Javaslatnak, csak egy ún. gumi szabályt vezet be, mivel a döntéssel szemben csak a platformhoz lehet felülvizsgálatért fordulni, további jogorvoslati utat nem tartalmaz a Javaslat.³⁹ Alternatív megközelítés a munkavállalók algoritmusos irányítással szembeni védelmét szolgáló kollektív jogok kidolgozása.

Egyetértünk Valerio de Stefanoval, aki az Európai Gazdasági és Szociális Tanács véleményére építve érvelt az "ember az irányításban" elv mellett,⁴⁰ amelyben a munkavállalókat – kollektív jogosítvány címén- bevonnák az algoritmusos irányítás végrehajtásába, hogy biztosítsák az autonómia és az ellenőrzés, az önmegvalósítás és a munkával való elégedettség megőrzését.

³⁸ Wood, 9-11

³⁹ Javaslat, COM (2021) 762 final 4. cikk

⁴⁰ Valerio DE STEFANO: "Negotiating the algorithm": Automation, artificial intelligence and labour protection. Employment, Working Paper No. 246, International Labour Office.

Irodalomjegyzék

- BETHLENDI András – VÉGH Richárd: Közösségi finanszírozás – valós lehetőség – a kisvállalkozások számára? *Hitelintézeti Szemle*, 2014/4, 102-126
 - Willem Pieter de GROEN - Zachary KILHOFFER - Leonie WESTHOFF - Doina POSTICA - Farzaneh SHAMSAFAHR: *Digital Labour Platforms in the EU. Mapping and business modell*. European Commission. 2021. 89-95.
 - Christina HIEBL: *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions* (October 1, 2021)., Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3839603> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3839603>
 - Irene MANDL – Maurizio CURTARELLI – Sara RISO – Oscar VARGAS LLAVE – Elias GEROGIANNIS, *New forms of employment*. Eurofound, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2015, 13-15.
 - LÁGLER Péter: *A digitalizáció hatásai a munkára az Európai Unióban*. http://www.liganet.hu/news/9285/lgler_a_digitalizaci.pdf
 - Rebecca SMITH – Sarah LEBERSTEIN: *Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy*. National Employment Law Project. <http://www.nelp.org/content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf>.
 - Min Kyung LEE - Daniel KUSBIT- Evan METSKY- Laura DABBISH : Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers. In: *Proceedings of the 33rd Annual ACM SIGCHI Conference*, Seoul, South Korea, 18–23 April. New York: ACM Press, 1606., <https://doi.org/10.1145/2702123.2702548>
 - Alex ROSENBLAT – Luke STARK: Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber’s Drivers. *International Journal of Communication*, 10, 3758-3784
 - Valerio DE STEFANO: “Negotiating the algorithm”: Automation, artificial intelligence and labour protection. Employment, Working Paper No. 246, International Labour Office
 - Valerio DE STEFANO: The rise of the „just-in-time workforce”: On-demand work, crowd work and labour protection in the „gig economy”. *Conditions of work and employment series* No 71. ILO, Geneva
 - Bernd WAAS – Wilma B. LIEBMAN – Andrew LYUBARSKY – Katsutoshi KEZUKA, *Crowdwork – A Comparative Law Perspective*, Bund Verlag, Frankfurt am Main, 2017
 - Alex J. WOOD: *Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions*, Seville: European Commission, 2021, JRC124874
 - ZÓDI Zsolt: Algoritmikus menedzsment a platform munka világában. *Állam-és Jogtudomány* 2022/1. 89-108; <https://doi.org/10.51783/ajt.2022.1.05>
-
-