

BERDE ÉVA

A SZTENDERD MUNKAVÉGZÉS VERSUS NEM SZTENDERD MUNKAVÉGZÉS

A cikk a nem sztenderd munkavégzés alapvető formáit mutatja be. Felhívja a figyelmet arra, hogy történetileg a 19. század végéig szinte csak a mai értelemben nem sztenderd munkavégzési formának nevezett munkalehetőségek, mai szóhasználattal egyéni vállalkozások léteztek. Azóta azonban az egyéni vállalkozók részaránya folyamatosan csökkent. A 20. század második harmadára az ily módon dolgozók részaránya kb. 10 %-ra esett vissza, azóta viszont a nem sztenderd munkavégzők száma ismét növekedésnek indult. A növekedést alapvetően a nem sztenderd munkavégzés újabb kialakult formái idézik elő, melyek statisztikai számbavétele sok nehézségbe ütközik. Cikkünk felhívja a figyelmet arra, hogy az új formák közül jellegének- és nem feltétlen számarányának – köszönhetően kiemelkedő szerepe van azoknak az ún. hakni munkáknak (gig munkáknak), melyek esetében elektronikus platformok kapcsolják össze a megrendelőket és a szolgáltatókat. A platformok munkásai a legtöbb esetben vállalkozónak titulált egyének, akik semmifajta vállalkozói licenccel vagy igazolvánnyal nem rendelkeznek. Munkavégzési lehetőségük és így életvitelük is rendkívül bizonytalan. A tanulmány célja, hogy felhívja a figyelmet arra, hogy a nem sztenderd munkavégzési formák, és különösen a hakni munka olyan új munkai kapcsolatok teremtene, melyek rugalmasságuk miatt a munkáltatók, és sok esetben a munkavállalók számára is előnyösek, ugyanakkor azonban a munkavállalókat állandósult bizonytalan körülmények közé kényszerítik.

Bevezetés

Cikkünkben a munkavégzés 21. századi formáival foglalkozunk. Két nagy csoportot különböztetünk meg, az ún. sztenderd és nem sztenderd munkavégzési módozatot. Sztenderd formának tekintjük az alkalmazotti viszonyban, előre meghatározott vagy határozatlan időtartamig történő rendszeres munkavégzést, amiért meghatározott időközönként rögzített összegű javadalmazást, illetve esetenként még bónuszokat kap a munkavégző. Fontos, hogy a munkájáért járó elmentételezést közvetlenül az a vállalat nyújtja, aki a dolgozót alkalmazza. Az összes többi formát nem sztenderd munkavégzésnek tekintjük. Egy nem sztenderd munkavégzés bizonyos jellemzői megegyezhetnek a sztenderd munkavégzés sajátosságaival, de mint ahogy azt a későbbiekben részletesen bemutatjuk, egy nem sztenderd munka rendelkezik legalább egy olyan tulajdonsággal, ami eltér a sztenderd munkavégzés jellemzőitől.

A 19. század végéig szinte csak a mai értelemben vett nem sztenderd munkavégzési formák, egyéni vállalkozások léteztek, a 20. század második harmadáig azonban az ily módon dolgozók részaránya fokozatosan csökkent. Coase (1937) mind a mai napig érvényes magyarázatot adott a sztenderd munka részarányának 20. század második harmadáig tartó növekedésére. Amikor vállalaton belül megszervezve a munkát kisebbek a tranzakciós költségek, mintha a termelés egyes elemei a piacon keresztül kapcsolódnának egymáshoz, akkor a vállalatok fogják a piacot uralni. Méghozzá úgy, hogy a méretgazdaságosság előnyeit kihasználva ezek a vállalatok többnyire nagyok lesznek. A vállalatok a leghatékonyabban az általunk sztenderd módnak nevezett struktúrában tudják munkásaikat foglalkoztatni, mert így képesek folyamatos ellenőrzésük alatt tartani az egyes munkafolyamatokat. Ilyenkor még arra is rákényszerülnek, hogy megszerzett

Berde Éva egyetemi tanár, Budapesti Corvinus Egyetem.

járadékaik egy részét megosszák munkásaikkal (Blanchflower, Oswald, & Sanfey, 1996). Amikor azonban a technikai fejlődés – egész pontosan az internet univerzálissá válása – lehetővé teszi, hogy az egyes munkafolyamatok kisebb egységek, sőt sokszor egyénileg dolgozó munkások közt is összehangolhatóvá váljanak, akkor csökken a vállalatok átlagos dolgozói létszáma. Ilyenkor már nincs szükség olyan sok sztenderd formában dolgozó alkalmazottra, nincs szükség arra se, hogy a vállalat járadékát nagy létszámú alkalmazottai közt ossza szét. Bátran kiszervezheti azokat a tevékenységeket, melyek nem tartoznak fő profiljához. Igen gyakran az is elég, hogy egyéni munkavállalókkal tartsa a kapcsolatot, akik aztán magánszemélyként végzik el a számára a szükséges munkafolyamatokat.

Az új nem sztenderd munkavégzési formák a 20. század második harmadától kezdve váltak markánsan megfigyelhetővé (Kalleberg, 2000). A 21. század legelején pedig viszonylag nagy létszámúvá vált az egyéni vállalkozóknak egy olyan új rétege, akik nem rendelkeznek vállalkozói jogosítvánnyal, és magánszemélyként végzik munkájukat (Hall & Krueger, 2018). Ezekre a személyekre munkavégzéskor is alapvetően a polgári jog vonatkozik, és ily módon a munkajog biztosította védelmet se élvezik.

A magánszemélyként egyéni vállalkozói munkát végzők létszámaránya országonként változó, nincsenek azonban pontos statisztikai adataink¹. A szakirodalom a legtöbbet az USA vállalkozó partner sofőrjeiről ír (Harris & Krueger, 2015), az európai példákat – feltételezhetően a szabályozás szigorúbb jellege, és a nem sztenderd munkavégzés ritkább, illetve rejtett formái miatt – ritkábban publikálták. Pedig, ahogy Webster (2016) is írja, az általa mikro vállalkozásoknak nevezett munkavégzési forma Európában is rohamosan terjedőben van².

A nem sztenderd munka kérdésköre semmiképp nem kezelhető elszigetelten, mert együtt jár a vállalkozások struktúrájának átalakulásával. A többszörös kiszervezések megvalósulása egyértelműen jelzi az új vállalkozási formák térnyerését. Ma már a legtöbb vállalkozás a fő profiljába nem tartozó tevékenységeket igyekszik más vállalattal elvégeztetni, amelyik aztán ugyanezt teszi saját tevékenységeit illetően, és így tovább. A fő profil pedig folyamatosan szűkül, akár a korábbi vállalati létszám töredéke is elegendő az alapvető tevékenységek ellátásához. Németország vonatkozásában (Goldschmidt & Schmieder (2017) mutatja be a vállalatok „széttöredezését”, Weil (2014) és Sundararajan (2016) pedig összefoglalja a sorozatos kiszervezések okozta általános problémákat. A széttöredezett kifejezést („fissured workplace”) is Weil (2014) vezeti be, a kiszervezési láncban levő munkahelyek jellemzésére. A kiszervezett vállalatok pedig sokkal szívesebben alkalmaznak nem sztenderd munkavállalókat, mert így csökkenteni tudják kiadásait.

Mind a nem sztenderd munkavégzési formák, mind a kiszervezési láncok nagyban hozzájárulnak ahhoz, hogy a foglalkoztatás szerkezete Magyarországon is átalakulóban van. A régi és jól szabályozott hagyományos munkavégzés mellett egyre többen dolgoznak részben vagy teljesen nem sztenderd formákban. Mivel azonban a statisztikai adatgyűjtés csak a felkészülés fázisában van, nehéz érvelésünket adatokkal alátámasztani.

¹ Jelen cikkünk 4. fejezetében idézünk néhány becsült adatot az USA-ban dolgozó hakeni munkások részarányára vonatkozóan. Ezek a becslések a munkaerő 0,4-0,7%-os értékei közt helyezkednek el.

² A teljesség igénye nélkül a nem sztenderd munkavégzés néhány magyarországi formája (a fekete munkán kívül): munkavégzés munkaerő kölcsönzőkön keresztül, internetes árusítás, az OSZKÁR utastárs közvetítőn keresztül idegen utasok szállítása, az Airbnb-n keresztül kiadott szoba/lakás kitakarítása a következő vendég részére, az egyéni vállalkozók számára a KATA (Kisadózó Vállalkozás Tételes Adózási módja) választása. Ezek a formák mind azt vonják maguk után, hogy valaki jövedelemszerző tevékenységet végez, és ha adózik is utána, akkor mindezt nem a megszokott alkalmazotti vagy vállalkozói adózási és járulékfizetési struktúrában teszi.

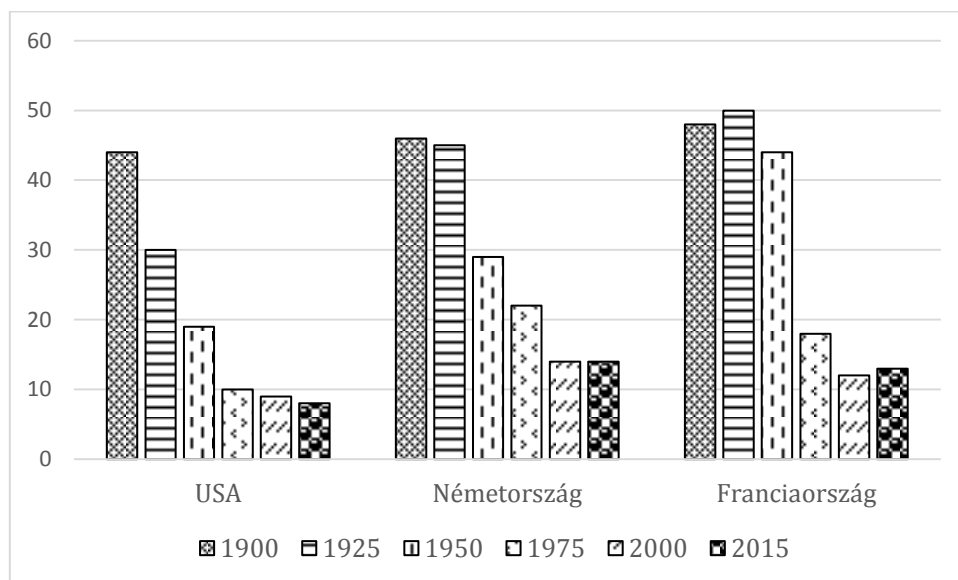
A munkavégzés formájának és a vállalkozások struktúrájának átalakulása – sok más tényező mellett – óriási hatással van nem csak a munkavállalók egyéni lehetőségeire, hanem a gazdaság adózási és járulékrendszerére, az elkölthető közösségi pénzekre, illetve a nyugdíjrendszerre. Adózási, járulékfizetési és szabályozási kérdésekkel cikkünkben ugyan nem foglalkozunk, szeretnénk azonban hangsúlyozni, hogy a nem sztenderd munkavégzési formák ilyen irányban is komoly változásokat implikálnak. Szívesen kapcsolódunk olyan további kutatáshoz, melynek fókusza az új típusú gazdaság adózási és szabályozása.

Jelen tanulmányunkban a bevezető után következő fejezetben kísérletet teszünk a nem sztenderd munkavégzők létszámalakulásának érzékeltetésére. Ezután csoportosítjuk a nem sztenderd munkavégzési formákat, majd pedig kiemeljük a nem sztenderd munkavégzés internetes közvetítők segítségével megvalósított formáit. Végül azzal zárjuk cikkünket, hogy összefoglaljuk a nem sztenderd munkavégzés legfontosabb jellemzőit, valamint a munka elvi jelentőségét. Felhívjuk a figyelmet arra, hogy érdemes lenne statisztikailag felmérni a magyarországi nem sztenderd munkavégzés mindenkori helyzetét.

Az egyéni vállalkozások arányának alakulása

Mint ahogy a bevezetőben is írtuk, a 19. század végéig szinte valamennyi dolgozó nem sztenderd munkát végzett. Ahogy azonban a technika fejlődése lehetővé tette, a munkamegosztás egyre jobban segítette a hatékonyság növelését, amit Adam Smith híres tűgyári példája már jóval korábban leírt (Smith, 1776). A munkamegosztás térhódítása következtében az egyénileg dolgozók száma rohamosan csökkent. Mai terminológiával az egyénileg dolgozókat egyéni vállalkozóknak nevezzük, és ebben a csoportban különösen érdekes a más vállalkozáshoz nem kapcsolódó egyéni vállalkozók számának alakulása. Ezt mutatja az 1. ábra.

1. ÁBRA: A MÁΣ VÁLLALKOZÁSOKHOZ KÖZVETLENÜL NEM KAPCSOLÓDÓ EGYÉNI VÁLLALKOZÓK ARÁNYA A FOGLALKOZTATOTTAKON BELÜL



Forrás Steinmetz & Wright (1989) 3. táblázata, és Manyika és mtsai (2016) 2 ábrája alapján saját becsléssel konzisztenssé tett szám adatok.

Egyéni vállalkozóknak azokat a dolgozókat tekintjük, akik saját szervezésükben, a saját közvetlen érdekeltségeiknek megfelelően dolgoznak (Abraham, Haltiwanger, Sandusky, & Spletzer, 2018; Marc, 1992). A 19. századtól kezdve egyre gyakoribbá vált, hogy az egyéni vállalkozó, bár

nem vált gyári alkalmazottá, de mégis minden tevékenysége egy másik vállalkozáshoz kapcsolódott (Abraham és mtsai., 2018). Az ilyen típusú egyéni vállalkozókat az angol nyelvű szakirodalom „beépült egyéni vállalkozóknak” (angolul incorporated self-employer) nevezi. Nem tekinthető minden egyéni vállalkozó „beépültnek”, hisz a 20. században is jelentős létszámban voltak olyan egyéni vállalkozók, akik nem integrálódtak más vállalkozásokhoz, hanem vagy egyedül dolgoztak, és időről időre más és más vállalkozásokkal kerültek rövid távú kapcsolatba, vagy alapvető céljuk egy meghatározott fogyasztói réteg kiszolgálása volt. Ők a „nem beépült” egyéni vállalkozók (angolul non incorporated self-employers). Az átalakuló gazdaságban a nem beépült egyéni vállalkozók száma egyre fontosabb információt közvetít. Ők azok, akiknek nincs állandó kapcsolódó munka partnerük, és a székhelyük országában érvényes szabályozási kötelezettségeknek egyedül kell eleget tenniük.

A nem beépült vállalkozók létszámának aránya a foglalkoztatottak közt még a 19.-20. század fordulóján is nagyon magas volt, a 20. század második harmadára azonban lényegesen visszaesett. Erre vonatkozóan a cikk megírásáig nem sikerült magyar adatokat találnunk, de az 1. ábra jól jellemzi az USA-ban, Németországban és Franciaországban észlelt trendeket a vállalkozásokhoz nem kapcsolódó egyéni vállalkozói létszám alakulását illetően.

A vállalkozásokhoz közvetlenül nem kapcsolódó egyéni vállalkozók számbavétele rendkívül nehéz, mert nem egyértelmű, hogy hol a határ a vállalkozásokba nem beépülő, és az oda beépülő egyéni vállalkozók közt. Ennél is nagyobb probléma, hogy sokan más munkavégzési forma mellett önállóan is dolgoznak, erről azonban nincs semmifajta egyértelmű kimutatás. Abraham és mtsai (2018) felhívják a figyelmet arra, hogy a különböző lakossági felmérések általában nem tudják teljes körűen visszaadni, ha valaki nem beépült egyéni vállalkozó. Az USA-ban rendszeresen elvégzett Central Population Survey (magyarul Központi Lakossági Felmérés, továbbiakban CPS), mely tartalmilag közel áll az Európai Unió országaiban egységesített munkaerő-piaci felméréshez, pl. nem tartalmaz olyan célirányos kérdéseket, melyből kiderülne, hogy a megkérdezett fő tevékenysége mellett egyéni vállalkozóként is dolgozott-e, illetve esetenként nem érdeke a válaszolónak, hogy ezt a tevékenységét a felméréskor jelezze. Abraham és mtsai (2018) a CPS és az adminisztratív, adózási adatbázis összekapcsolása segítségével megmutatták, hogy 2015-ben az adózási adatokban szereplő egyéni vállalkozóknak minősített személyek 37 %-a nem szerepelt egyéni vállalkozóként a CPS-ben, illetve ennél jóval kisebb arányban, de voltak olyanok is, akik a CPS alapján egyéni vállalkozónak tekinthetők, de az adózási adatok alapján más kategóriába tartoztak. A kérdéses tanulmány megállapítja azt is, hogy feltételezhetően sokan egyik megközelítés adatbázisába se kerültek be, mégis feltételezhetően vállalkozáshoz közvetlenül nem kapcsolódó egyéni vállalkozói tevékenységgel (is) rendelkeznek. Az adatok feltételezett hiánya ellenére az 1. ábra 2015-ben az USA-ra vonatkozóan csak minimális csökkenést, Németország és Franciaország vonatkozásában valamelyes növekedést jelez a vállalkozásokhoz közvetlenül nem kapcsolódó egyéni vállalkozók arányában. Mindhárom országban gyakorlatilag megszűnt az egyéni vállalkozók számának korábbi folyamatos visszaesése (illetve az USA-ban minimálisra csökkent a kimutatott visszaesés), és úgy tűnik, a tendencia kezd ismét növekvővé válni.

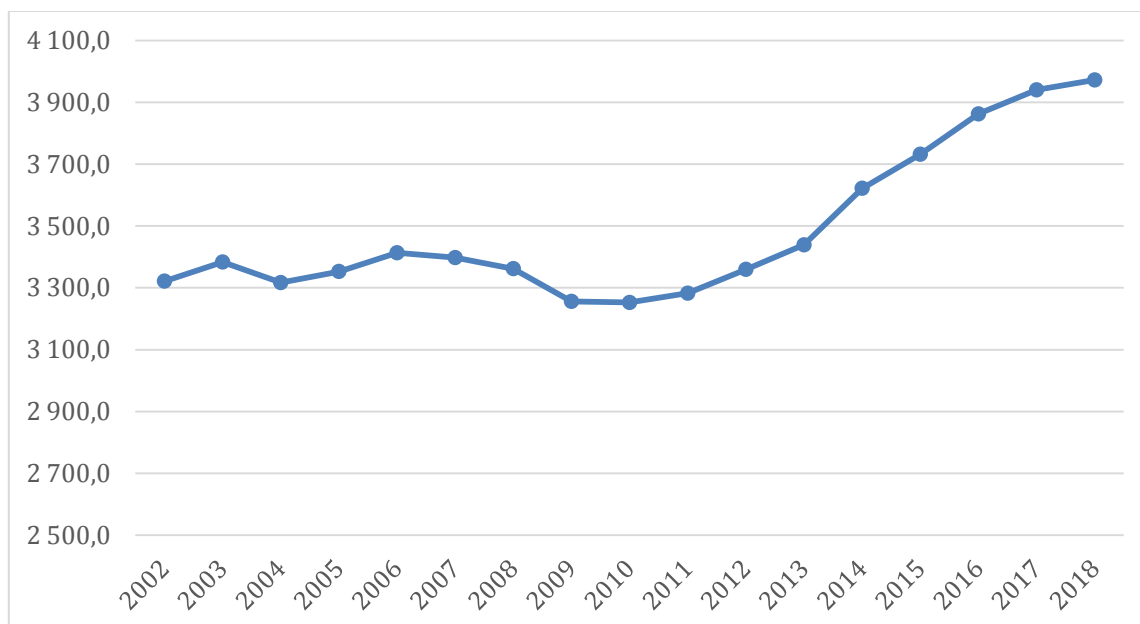
Az Egyesült Államok vonatkozásában Katz & Krueger (2016) is megpróbált különböző adatokat összegyűjteni a nem beépült egyéni vállalkozók számának alakulására. Különböző definíciókat és súlyozási módszereket alkalmazva azonban 2015-re az ilyen típusú dolgozók létszámát egyszer 10,7 %-osnak, majd 13,7 %-osnak végül 15,8 %-osnak becsülte. Emellett Katz & Krueger (2016) jelzik, hogy az általuk független szerződő feleknek (angolul independent contractor) nevezett nem beépült egyéni vállalkozók rendkívül bizonytalan körülmények közt dolgozóknak,

és majdnem hasonló helyzetben vannak a szerződéses munkások, a hívásra dolgozók, és a munkaerő kölcsönzőkön keresztül dolgozók is³.

Ami a magyarországi adatokat illeti, nagyon kevés információ áll rendelkezésre. Cikkünk megírásáig nem értesültünk a munkaerő-piaci felmérések és az adózási adatok olyan jellegű összekapcsolásáról, melyet Abraham és Mtsai (2018) valósítottak meg az USA adatai vonatkozásában. Ez az összekapcsolás lehetőséget biztosítana az egyéni vállalkozói tevékenységet végző személyek két adatbázisbeli számának összevetésére, és a tényleges létszám megbecslésére. Arra pedig pillanatnyilag esélyt se látunk, hogy el tudjuk választani a más vállalkozáshoz közvetlenül nem kapcsolódó egyéni vállalkozók számát a más vállalkozáshoz kapcsolódó egyéni vállalkozók számától.

Amennyiben azonban kizárólag az egyéni vállalkozók munkaerő-piaci felméréssel kimutatott számát vizsgáljuk, akkor érdekes tendenciát figyelhetünk meg. Az egyéni vállalkozók száma 2011-től kezdve ugyanis nagy ütemben növekedett. Ezt mutatjuk be a 2. ábrán.

2. ÁBRA: A MAGYARORSZÁGI EGYÉNI VÁLLALKOZÓK LÉTSZÁMA



Forrás: Eurostat

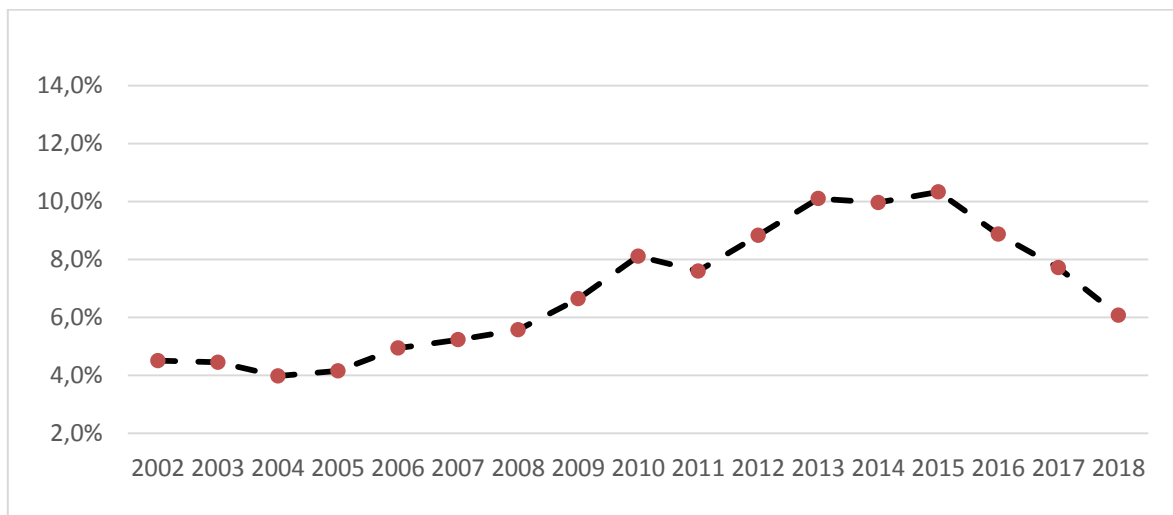
Az egyéni vállalkozások számának növekedése jóval felülmúlta az egyéb típusú gazdasági formák számának növekedését (Hunyor, 2019). Ez különösen jellemző volt 2017-re, amikor ez a létszám az előző évvel összehasonlítva 20 %-os emelkedést mutatott. Minden bizonnyal a Kisadózó Vállalkozás Tételes Adózási módja (KATA) bevezetése is nagyban hozzájárult az egyéni vállalkozók számának ilyen arányú növekedéséhez, ami önmagában is arra utal, hogy a gazdasági változások még a szabályozott lehetőségeket illetően is kikényszerítik az új típusú foglalkozási formákat. Jelen cikkünkben azonban – mint ahogy a bevezetőben is jeleztük – a KATA említése ellenére nem foglalkozunk adózási kérdésekkel.

A magyarországi foglalkoztatás 2011 óta bekövetkezett folyamatos növekedését is figyelembe véve ugyan nem emelkedett az egyéni vállalkozók részaránya a foglalkoztatottak közt, mégis található olyan statisztikai adat, amely a nem sztenderd munkavégzés potenciális növekedésére utal. A 3. ábrán azok részarányát láthatjuk a teljes foglalkoztatotti körben, akik nem tudtak teljes

³ Erről részletesebben lásd a következő fejezetben.

idejű vagy állandó alkalmazás találni, pedig szerettek volna. Ők vannak a legjobban kitéve annak, hogy egyénileg, akár mindenfajta vállalkozói igazolás nélkül (is) munkát vállaljanak.

3. ÁBRA: AZON FOGLALKOZTATOTTAK ARÁNYA, AKIK NEM TUDTAK TELJES IDEJŰ, VAGY ÁLLANDÓ ALKALMAZÁST TALÁLNI



Az alapadatok forrása az Eurostat, a grafikont saját számításaink alapján készítettük.

A 3. ábra azt mutatja, hogy azok aránya a foglalkoztatottakon belül, akik nem tudtak teljes idejű vagy állandó alkalmazást találni 2002-től 2015-ig egy évet kivéve folyamatosan növekedett. 2015 és 2018 közt ez az arány ugyan folyamatosan csökkent, de még így is jóval meghaladta a 2002-es szintet. Katz & Krueger (2016b) valamint Katz & Krueger (2017) bebizonyítják, hogy azok, akiknek nem sikerül elegendő idejű munkalehetőséget találniuk, könnyen válnak fő vagy mellékmunkában nem sztenderd munkavégzőkké, úgy is, hogy egyénileg, és alkalmilag vállalnak munkát. Mindez a 3. ábra alapján azt sugallja, hogy a különböző formájú (statisztikailag akár nehezen számba vehető) egyéni vállalkozók száma Magyarországon is növekedhetett. Kérdés, hogy azok, akik egyszer egyéni vállalkozóvá váltak, a 2015-2018-ban javuló elhelyezkedési lehetőségek mellett visszatértek-e az alkalmazotti léthez, vagy megmaradtak egyéni vállalkozónak. Erre a kérdésre azonban a rendelkezésünkre álló statisztikai adatok alapján nem tudunk választ adni.

A nem sztenderd munkavégzés formái

Mindeztidőig azokra az egyéni vállalkozókra helyeztük a hangsúlyt, akik nem kapcsolódnak egy másik vállalkozáshoz, azaz nincsenek folyamatos szerződéses viszonyban egy másik vállalkozással, esetleg nem is vállalkozók, de gyakorlatilag vállalkozói jelleggel keresik jövedelmüket. Cikkünk vizsgálati kérdésköre azonban nem csak az ilyen jellegű vállalkozók létszámának alakulása, hanem minden nem sztenderd jellegű munkát végző foglalkoztatottakon belüli részaránya. Mivel a sztenderd és a nem sztenderd munkavégzés közt sok átmeneti helyzet található, a nem sztenderd munkavégzők foglalkoztatotti részaránya függ attól, hogy kiket sorolunk ebbe a kategóriába. Tudnunk kell azonban, hogy nem csak a nem sztenderd munkavégzési formák számbavétele, de egyszerű csoportosítása is óriási nehézségekbe ütközik. Cikkünkben nem is foglalkozunk számbavételi kérdésekkel, kizárólag a nem sztenderd munkák csoportosítására koncentrálunk.

Tárgyalásunk Abraham és mtsai. (2018) tanulmányára épül. A szerzők abban az előnyös helyzetben voltak, hogy mindenfajta adózási információt megkaptak a nem sztenderd munkavégzéssel kapcsolatosan. Mivel azonban az amerikai adózási szabályok meglehetősen eltérnek a ma-

gyar szabályozástól, Abraham és mtsai. (2018)-as cikkéből csak a csoportosításra vonatkozó elemeket használjuk.

1. TÁBLÁZAT: A MUNKAVÉGZÉS KÜLÖNBÖZŐ SZERVEZETI JELLEMZŐI

A munkavégzés kategóriája	A munkavégzés szervezeti jellemzők				
	Bér vagy fizetés	A folytonos munkakapcsolatra vonatkozó implicit vagy explicit garancia	Amikor dolgozik, akkor előrebecsülheti munkavégzési rendjét.	Munkavégzés esetén előrebecsülhető jövedelem	A munkát ugyanaz a vállalat felügyveli, amelyik a javadalmazást fizeti
Foglalkoztatott					
Hagyományos foglalkoztatott	Igen	Esetenként	Igen	Igen	Igen
Hívásra / folyamatosan változó rendben dolgozó	Igen	Esetenként	Nem	Igen	Igen
Közvetlenül bérelt ideiglenes munkás	Igen	Nem	Igen	Igen	Igen
Munkaerő kölcsönzőn keresztül foglalkoztatott	Igen	Esetenként	Igen	Igen	Nem
Önfoglalkoztató					
<i>Vállalkozás tulajdonosa</i>					
Más vállalkozáshoz kapcsolódó tulajdonos	Esetenként	Esetenként	Igen	Esetenként	-
Társas vállalkozás társtulajdonosa	Nem	Esetenként	Igen	Esetenként	-
Más vállalkozáshoz nem kapcsolódó egyéni vállalkozó	Nem	Esetenként	Igen	Esetenként	-
Független szerződő fél / szabadúszó	Nem	Nem	Nem	Nem	-
Napi munkát végző (napszámos jelleggel)	Nem	Nem	Nem	Nem	-
Adott megrendelésre dolgozó / platform munkás	Nem	Nem	Nem	Nem	-

Forrás: Abraham és mtsai (2018) 1. táblázata.

Az 1. táblázat a munkavégzés szervezeti jellemzőit kategóriánként foglalja össze. Minél több „igen” szerepel egy foglalkoztatási típus sorában, annál inkább tekinthető sztenderdnek az adott forma, és minél több „nem”, vagy „esetenként” található az adott sorban, annál inkább nem sztenderd munkavégzésről van szó. Az 1. táblázat utolsó három sora egyértelműen nem sztenderd munkavégzést jelent, mert mindhárom foglalkoztatotti kategória ideiglenes, alkalmi jellegű munkavégzést takar (Polivka, 1996). Az ilyen típusú munkák jelentős része elektronikus plat-

formokon keresztül történik, ahol nem is biztos, hogy a munka megrendelője és elvégzője azonos országban tevékenykedik. A három kategória munkavégzői rendkívül nagy szabadsággal rendelkeznek, ugyanakkor munkavégzési és kereseti lehetőségeik többnyire bizonytalanok. Ide tartoznak a platformokon keresztül dolgozó ún. független szerződő felek, akiket a szolgáltatást közvetítő platformok tulajdonosai partner vállalkozóknak neveznek. Ezek a független szerződő felek a hagyományos szabályozási megközelítésben nem is vállalkozók, hanem sokkal inkább alkalmazottak lennének.

Az 1. táblázat önfoglalkoztatói közt ott találhatóak a gyakran nagy anyagi vagyonnal rendelkező vállalat-tulajdonosok, amennyiben vállalatukhoz kapcsolódóan munkatevékenységet is végeznek, és ezért nem csak részesedést, hanem bérezést is kapnak. Ugyanakkor a vállalkozói kategóriába tartozna azok az egyéni vállalkozók is, akik nem kapcsolódnak közvetlenül semmilyen külső vállalkozáshoz, mert van egy bejáratott saját tevékenységük és üzletkörüik, vagy alkalomról alkalomra – de szerződésben rögzített módon – máshova dolgoznak be. A vállalkozók valamilyen kategóriájában a munka ütemezése – legalább is meghatározott időtávra – előre tervezhető, ami közelebb viszi ezt a kategóriát a sztenderd munkavégzéshez. Jövedelmük azonban minden esetben szoros kapcsolatban áll a vállalkozás sikerességével, ezért mérsékelten becsülhető csak előre. Mindezek mellett csak esetenként számíthatnak további hasonló jellegű munkákra, ami viszont a nem sztenderd munkavégzés kategóriájához viszi közelebb a vállalkozókat.

Az alkalmazottak legelőkelőbb kategóriája, akik ún. hagyományos alkalmazottak, viszonylag biztos rövid távú jövőre számíthatnak. A folytonos munkakapcsolatra vonatkozóan is csak azért használták Abraham és mtsai (2018) az „esetenként” kifejezést az „igen” helyett, mert egyrészt lehet, hogy bizonytalan az adott cég jövője, másrészt elképzelhető, hogy az alkalmazott érzi úgy, hogy munkaköre hamarosan megszűnik. A hagyományos alkalmazottak egyértelműen a sztenderd munkavégzők kategóriájába tartoznak.

A változó munkarendben, behívásos alapon dolgozók, az ideiglenesen bérelt, vagy a munkaerő kölcsönzőn keresztül foglalkoztatott munkások – bár mindnyájan alkalmazottak – inkább nem sztenderd munkát végeznek. Mindannyiuknál van egy olyan rendkívül bizonytalan tényező, ami életvitelük szempontjából is bizonytalanságot eredményez. Lehet, hogy nem hívják őket be dolgozni, és nem lesz fizetésük, vagy túl gyakran hívják be őket, és nem képesek regenerálódni; az ideiglenesen bérelt munkásoknak sűrűn kell új munkalehetőséget keresniük, és a munkaerő kölcsönzőkön keresztül dolgozók ugyan készenlétben vannak, de egyáltalán nem biztos, hogy valóban munkalehetőséghez jutnak. Továbbá a munkaerő kölcsönzőkön keresztül dolgozók nem számíthatnak olyan megbecsülésre, mint munkavégzési helyük saját dolgozói, hisz ők egy másik cég, a kölcsönző alkalmazottai. Jövedelmüket is a másik cég fizeti, melyből a kölcsönző cég levonja saját jutalékát.

Az 1. táblázat kategóriái jól mutatják, hogy jelenleg nagyon sok olyan munkavégzési forma létezik, mely inkább tekinthető nem sztenderd munkavégzésnek, szemben a hagyományos alkalmazotti munkavégzéssel. A nem sztenderd munkavégzési formák közül a leggyorsabban fejlődő, és az összes többi munkavégzési formára komoly hatást gyakorló kategóriát az on-line platformok közvetítésével dolgozók képviselik. Róluk szól tanulmányunk következő része.

Az online-platformokon közvetítésével dolgozók

Az online platformok közvetítésével dolgozók az 1. táblázat utolsó sorában találhatóak. Az így dolgozók pontos létszámát nem tudjuk, melynek egyik oka, hogy az ilyen munkát nagyon sokan kiegészítő tevékenységként végzik (Hall & Krueger, 2018). A szakirodalom ezeket a munkákat

hazai munkának nevez. Angolul ez az ún. „gig job”, melyet a továbbiakban a magyar szövegben is legtöbbször gig munkaként fogunk emlegetni, a „gig” kifejezés nemzetközi elterjedtsége miatt.

Ugyanúgy, ahogy az előadóművészek hazniznak (Krueger, 2019), azaz ma az egyik stúdióban lépnek fel, holnap pedig már egy új lehetőség után kell nézniük, a gig munkások is csak az adott munka elvégzéséig állnak kapcsolatban a megrendelővel. Friedman (2014) árnyék testületnek (angolul shadow corporation) nevezi a gig munkásokat a megrendelővel összekötő platformokat, mert ezek a vállalkozások a platform működtetését biztosító eszközökön kívül nem rendelkeznek semmifajta berendezéssel, vagy a profiljuknak megfelelő tőkével. Mindössze annyit tesznek, hogy szoftverjük segítségével összekötik a megrendelőt a munka elvégzőjével, és ezért jelentős jutalékot élveznek a munkavégző megbízási díjából. Az Uber pl. a világ egyik legnagyobb taxi társasága, anélkül, hogy egyetlen taxi lenne a tulajdonában. Az Airbnb pedig a világ legtöbb vendéget fogadó hoteltársasága, de nem birtokol egyetlen szállodát se.

A gig munkákat több szempontból is érdemes csoportosítani ahhoz, hogy a gig gazdaság áttekinthetőbbé váljon:

a) A munka kiadásának és elvégzésének helye szerint

- Bizonyos munkák helyhez kötöttek, pl. az Airbnb lakást ott kell felkészíteni a következő vendégnek, ahol a lakás van. A lakáshoz kapcsolódó kiadási adminisztráció azonban már bárhol elvégezhető. A taskrabbit.com oldalon olyan kisebb és nagyobb fizikai munkák elvégzését kérik, melyeket egy bizonyos helyeken kell elvégezni. Az Uberrel pedig egy A pontból egy másik B pontba kíván eljutni az utas
- Más munkák kiadása és elvégzése helytől független. Ezek pl. olyan szoftverek szerkesztését jelentik, amit megfelelő számítógéppel és tudással bárhol el lehet végezni, vagy egy web design szerkesztését, fordítást, matematikai probléma megoldását, melyek szintén nem helyhez kötöttek. Ilyen platformok pl. a freelancer.com; unbabel.com; mathesia.com; fiverr.com; innocentive.com, stb.

b) A meghirdetett munkákhoz szükséges képzettség alapján

- Bizonyos munkák nem igényelnek komolyabb képzettséget. Pl. a szakirodalom által klikkeléses munkának (angolul click work) nevezett tevékenységek (Webster, 2016). Ezek általában egy komplett feladat részekre bontását, és az egyes résztevékenységek elvégzését jelentik, pl. adatbevitelt, képek szöveghez való rendelését, bemásolt szövegek feliratozását, stb. Az ilyen tevékenységet végzők másoknál is jobban ki vannak téve annak a veszélynek, hogy nem fizet a megrendelő. Ilyen platform pl. a clickworker.com.
- Más tevékenységek egészen magas szintű képzettséget feltételeznek. Pl. matematika feladatok megoldása, vagy egy web design készítése egyetemi szintű tudást igényelnek. Ezek a munkák jóval jövedelmezőbbek, mint a klikkeléses munkák, de a munkavégző itt is sok bizonytalansággal szembesül. Ilyen munkákat hirdet pl. az unbabel.com; mathesia.com platform.

c) A meghirdetett munkák eszközigénye alapján

- Egyes munkák a számítógépen és az interneten kívül nem igényelnek több eszközt. Ilyenek pl. a klikkeléses munkák, de a fordítás is ebbe a kategóriába tartozik. Ilyen platform pl. az unbabel.com.

- Más munkák azon kívül, hogy megkövetelik a feladatot vállaló munkaerejét, emellett még a munkavégzőnek saját eszközzel is rendelkeznie kell. Ilyen gig munkások pl. az Uber sofőrjei, vagy a Taskrabbit.com-on keresztül ezermester munkát vállalók.

A közösségi erőforrás toborzás (angolul crowd-sourcing) jó eszköz lehet a feladat kiadója számára a szükséges munkák elvégzésére, de bizonyos fajta bizonytalansággal a munkák megrendelőinek is számolniuk kell. Nem tudják pl. garantálni a megfelelő minőséget, az internetes értékelési rendszer erre vonatkozóan bizonyos esetekben nagyon gyenge eszköznek bizonyul (Slee, 2017). A munkát végző személyek kiszolgáltatottsága azonban lényegesen meghaladja a munkát megrendelők bizonytalanságát. Amennyiben pl. nem fizetik ki a dolgozó munkájának ellenértékét akkor nem, vagy csak nagyon korlátozott feltételek mellett tud jogorvoslatot kapni. Ha véletlenül rossz értékelést kap, akkor nem tudja korrigálni a helyzetet, a rossz értékelés következményeitől általában csak úgy tud megszabadulni, ha kijelentkezik a platformról, és esetleg egy új név alatt ismét bejelentkezik. (Luca, 2016)

Egyes esetekben az akár igazságtalanul rossz értékelés hatására maga a platform törli a munkavégzőt (Prassl, 2018), aki ezáltal elveszíti megszokott munkavégzési formáját, azaz olyan helyzetbe kerül, mintha munkavállalóként elbocsátották volna, de semmifajta anyagi kompenzációra nem számíthat. A platformok, melyek csak összekötik a szolgáltatás végzőjét a megrendelővel, aránytalanul magas összeget számolnak el ezért a tevékenységükért. Mivel azonban legtöbbször nehéz alternatív közvetítőt találni, a munkavégző kénytelen elfogadni ezt a számára előnytelen feltételt. A munkát végzőt nem védi a hagyományos szerződéssel rendelkezők szociális hálójával, annak minden eleméről saját magának kell gondoskodnia. Mint ahogy Prassl (2018) írja, ez nagyon sok munkajogi kérdést vet fel. Kétségtelen, hogy a régi szabályozási nyűgöktől való megszabadulás olcsóbbá teszi a munka megkötését a hagyományos munkához képest, ami gazdaságélénkítő hatással jár. Hosszú távon azonban számtalan veszélyt is magában rejt a szociális háló teljes hiánya. Hátrány lehet az is, hogy az állandó személyes kapcsolatok melletti munkavégzést a folyamatos közösségi erőforrás toborzásával helyettesítik, ami egyáltalán nem garantálja a lelkiismeretes munkavégzést. Sokan, pl. Botsman & Rogers (2011) ugyan kitörő lelkesedéssel fogadják a megosztásos gazdaság (angolul sharing economy) lehetőségeit, beleértve a hozzá kapcsolódó munkavégzési formákat, a munka megkötését. Sokkal több azonban azoknak a szerzőknek a száma, akik a visszásságokra hívják fel a figyelmet, mint pl. Slee (2017)

Friedman (2014) árnyék terület elnevezését abba az irányba is bővíthetnénk, hogy árnyék munkavállalókról beszélünk. Nem tudjuk ugyanis pontosan, hogy az egyes időszakokban és az egyes országokban hányan végeznek gig munkát. Kässi & Lehdonvirta (2018) ugyan bemutatják annak az online munkavégzési indexnek (angolul Online Labour Index, a továbbiakban OLI) a szerkesztési módját, amely web –kapatási (angolul web scrapping) eljárásra épül, és egy kicsit hasonlít a meghirdetett és betöltött munkahelyek statisztikájához. Az OLI azonban koránt sem tartalmaz minden, a munkára vonatkozó információt, és nagyon nehéz megbecsülni, hogy egy adott országban hányan és mekkora munkaidőben vállalnak gig munkát.

A statisztikai adatok hiányát az egyes szerzők a legkülönbözőbb módon igyekeznek áthidalni. Különösen az Egyesült Államokban történtek ilyen kezdeményezések. Farrell & Greig (2016) pl. megkapták a legnagyobb amerikai bankoktól a főbb amerikai on-line platformok magánszemélyeknek átutalt pénzüsszegeire vonatkozó adatait, majd anonimizálták az így összegyűjtött információkat. Ők arra a következtetésre jutottak, hogy 2015-ben a munkaképes korú amerikai lakosok 0,6%-a végzett gig munkát. Jackson, Looney, & Ramnath (2017) adózási adatok tanulmányozása alapján úgy számolták, hogy 2014-ben az amerikai munkaerő 0,7%-a tett szert on-line platformoktól származó jövedelmekre. Harris & Krueger (2015) az online közvetítőkre vo-

natkozó kifejezésekkel kapcsolatos 2014-es google keresések statisztikáit elemezték, és ily módon a munkaerő 0,4 %-át tekintették rész vagy teljes idejű gig munkásoknak.

A fenti adatok nem mutatnak lényeges eltérést egymáshoz képest a gig munkások arányszámának meghatározásában, valamennyi forrás viszonylag alacsony részarányt jelez. Igaz, hogy ez kb. fél százaléknyi érték elég magas ahhoz képest, hogy platformokon keresztül végzett gig munka az 1980-as évek végén még egyáltalán nem létezett. A gig munkának azért van kiemelt szerepe a nem sztenderd munkavégzési formák közt, mert a leginkább rugalmas, és azt sugallja, hogy a „munkáltató”, azaz a munkaközvetítő platform tulajdonosa bármit elvárhat dolgozóitól. Bár valóban megtestesíti a Christensen, Raynor, & McDonald (2015) szellemében értelmezett újítást, de az idézett munka romboló hatása is meglehetősen erősen érvényesül. Ez a rombolás elsősorban a munkavállalókat juttatja előnytelen helyzetbe. A munkaközvetítő saját maga határozhatja meg az elektronikus értékelés szempontjait, és azt is, mit milyen súllyal vesz figyelembe az összesített pontérték. A munkaközvetítő platform tulajdonosa semmi elkötelezettséggel nem bír a platformon dolgozókkal szemben, nem kell folyamatosan munkát biztosítani a részükre, sőt, pusztán csak saját szempontjai alapján törölheti regisztrált munkavégzőjét. Így gyakorlatilag „elbocsátja” gig munkását.

A gig munka azért is tekinthető a legfontosabbnak a nem sztenderd munkavégzési formák közt, mert fent leírt rendszere azt sugallja a többi munkáltató számára, hogy bármit keresztülvihetnek munkásaikkal szemben. Minél inkább nem sztenderd jellegű egy foglalkoztatási forma, a munkáltatónak annál kevésbé kell bármifajta szabályrendszerhez tartania magát, és a munkát bátran megszervezheti úgy, hogy kizárólag saját érdekeit tartja szem előtt.

Összefoglalás

Tanulmányunkban bemutattuk a nem sztenderd munkavégzés modern formáit. Az egyéni vállalkozóként történő munkavégzés, mely a nem sztenderd munkavégzés alapvető formája volt, és még a 19. század folyamán is hosszú évtizedekig rendkívül népszerű maradt, a 20. század második harmadára jelentősen visszaszorult. Az így dolgozók aránya 10 % körüli értékre esett vissza.

A 20. század végére és a 21. század elejére azonban már számos más nem sztenderd foglalkoztatási forma alakult ki, és az egyéni vállalkozók száma se csökkent tovább, nagyjából stagnáló, esetenként enyhén emelkedő tendenciát mutatott. Az egyéni vállalkozók száma valószínűleg a statisztikai adatok által kimutatott számértékeknél több, mert a különböző típusú felmérések nem tudják egyértelműen számba venni a vállalkozói módon (is) dolgozók létszámát.

Megmutattuk, hogy a sztenderd és nem sztenderd munkák közt sok esetben nincs éles határ. Amennyiben sztenderd munkának az előre meghatározott vagy határozatlan időtartamig történő rendszeres munkavégzést tekintjük, melyben a munkavégzésre vonatkozó egyéb feltételek is rögzítettek, akkor az átmenet a sztenderd és nem sztenderd formák közt fokozatos. Sok nem sztenderd munka tartalmaz egy-egy olyan tulajdonságot, mely alapvetően a sztenderd munka jellemzője. A független szerződő félként, napszámosként és gig munkásként dolgozók azonban minden szempontból nem sztenderd munkavégzők.

A nem sztenderd munkavégzés formái közül kis létszámaránya ellenére kiemelkedő jelentőségű a gig munka. A gig munka statisztikai számbavétele rendkívül nehéz, különös tekintettel arra, hogy jellegénél fogva párhuzamosan is végezhető más munkavégzési formákkal. A gig munka azt sugallja a többi munkáltató számára, hogy ők is bármit megtehetnek munkásaikkal, és az új típusú gazdaságban kizárólag ők határozzák meg a munkásaikra vonatkozó szabályrendszert.

Magyarországon szinte semmilyen statisztikai adattal nem rendelkezünk a gig munkára vonatkozóan, ezért javasoljuk, hogy pl. a szokásos munkaerő-piaci felmérés kérdései közé érdemes a

gig munkára, illetve a tágabb értelemben vett nem sztenderd munkára vonatkozó kérdéseket is beiktatni. A gig munka szélsőséges tulajdonságaira tekintettel jó volna teljesebb képet kapnunk, hol is tartunk ezen a területen, és szeretnénk-e valamifajta gazdaságpolitikai változást elérni.

Irodalomjegyzék:

- Abraham, K. G., Haltiwanger, J. C., Sandusky, K., & Spletzer, J. R. (2018). Measuring the gig economy: Current knowledge and open issues. National Bureau of Economic Research.
- Blanchflower, D. G., Oswald, A. J., & Sanfey, P. (1996). Wages, profits, and rent-sharing. *The Quarterly Journal of Economics*, 111(1), 227–251.
- Botsman, R., & Rogers, R. (2011). *What's mine is yours: How collaborative consumption is changing the way we live* (Köt. 5). Collins London.
- Christensen, C. M., Raynor, M. E., & McDonald, R. (2015). What is disruptive innovation. *Harvard Business Review*, 93(12), 44–53.
- Coase, R. H. (1937). The nature of the firm. *economica*, 4(16), 386–405.
- Farrell, D., & Greig, F. (2016). Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy: Big Data on Income Volatility. JP Morgan Chase Institute.
- Goldschmidt, D., & Schmieder, J. F. (2017). The rise of domestic outsourcing and the evolution of the German wage structure. *The Quarterly Journal of Economics*, 132(3), 1165–1217.
- Hall, J. V., & Krueger, A. B. (2018). An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States. *ILR Review*, 71(3), 705–732.
- Harris, S. D., & Krueger, A. B. (2015). *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"*. Hamilton Project, Brookings Washington, DC.
- Hunyor, E., Szofia. (2019, 30). Soha nem látott magasságokban az egyéni vállalkozók száma | Híradó. Elérés 2019. június 23., forrás <https://www.hirado.hu/belfold/gazdasag/cikk/2018/01/30/soha-nem-latott-magassagokban-az-egyeni-vallalkozok-szama>
- Jackson, E., Looney, A., & Ramnath, S. (2017). The rise of alternative work arrangements: Evidence and implications for tax filing and benefit coverage. Office of Tax Analysis Working Paper, 114.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual review of sociology*, 26(1), 341–365.
- Kässi, O., & Lehdonvirta, V. (2018). Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological forecasting and social change*, 137, 241–248.
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (2016a). The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015. Elérés forrás National Bureau of Economic Research website: <http://www.nber.org/papers/w22667>
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (2016b). The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015. National Bureau of Economic Research.
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (2017). The role of unemployment in the rise in alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107(5), 388–92.
- Krueger, A. B. (2019). *Rockonomics: A Behind-The-Scenes Tour of What the Music Industry Can Teach Us about Economics and Life*. Broadway Business.
- KSH. (2019). STADAT – 3.2.5. A regisztrált egyéni vállalkozók száma nemzetgazdasági ágak szerint. Elérés 2019. június 23., forrás https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qvd005a.html
- Luca, M. (2016). Reviews, reputation, and revenue: The case of Yelp. com. Com (March 15, 2016). Harvard Business School NOM Unit Working Paper, (12–016).
- Manyika, J., Lund, S., Bughin, J., Robinson, K., Mischke, J., & Mahajan, D. (2016). *Independent work: Choice, necessity, and the gig economy*. McKinsey Global Institute, 2016, 1–16.
- Marc, L. (1992). *Farewell To The Self Employed*.
- Polivka, A. E. (1996). Contingent and alternative work arrangements, defined. *Monthly Lab. Rev.*, 119, 3.
- Prassl, J. (2018). *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press.

- Slee, T. (2017). What's yours is mine: Against the Sharing Economy. Or Books.
- Smith, A. (1776). An inquiry into the wealth of nations. London: Strahan and Cadell.
- Steinmetz, G., & Wright, E. O. (1989). The fall and rise of the petty bourgeoisie: Changing patterns of self-employment in the postwar United States. *American journal of Sociology*, 94(5), 973–1018.
- Sundararajan, A. (2016). The sharing economy. *The End of Employment and the Rise of*.
- Webster, J. (2016). Microworkers of the gig economy: Separate and precarious. *New Labor Forum*, 25, 56–64. SAGE Publications Sage CA: Los Angeles, CA.
- Weil, D. (2014). *The fissured workplace*. Harvard University Press.