

Közzététel: 2020. május 12.

A tanulmány címe:

**Alan Krueger munkássága II. – Krueger hakni gazdasággal foglalkozó tanulmányai**

Szerző:

**BERDE ÉVA**, a Budapesti Corvinus Egyetem egyetemi tanára

E-mail: [eva.berde@uni-corvinus.hu](mailto:eva.berde@uni-corvinus.hu)

DOI: <https://doi.org/10.20311/stat2020.5.hu0421>

**Az alábbi feltételek érvényesek minden, a Központi Statisztikai Hivatal (a továbbiakban: KSH) *Statisztikai Szemle* c. folyóiratában (a továbbiakban: Folyóirat) megjelenő tanulmányra. Felhasználó a tanulmány vagy annak részei felhasználásával egyidejűleg tudomásul veszi a jelen dokumentumban foglalt felhasználási feltételeket, és azokat magára nézve kötelezőnek fogadja el. Tudomásul veszi, hogy a jelen feltételek megszegéséből eredő valamennyi kárért felelősséggel tartozik.**

1. A jogszabályi tartalom kivételével a tanulmányok a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény (Szt.) szerint szerzői műnek minősülnek. A szerzői jog jogosultja a KSH.
2. A KSH földrajzi és időbeli korlátozás nélküli, nem kizárólagos, nem átadható, térítésmentes felhasználási jogot biztosít a Felhasználó részére a tanulmány vonatkozásában.
3. A felhasználási jog keretében a Felhasználó jogosult a tanulmány:
  - a) oktatási és kutatási célú felhasználására (nyilvánosságra hozatalára és továbbítására a 4. pontban foglalt kivétellel) a Folyóirat és a szerző(k) feltüntetésével;
  - b) tartalmáról összefoglaló készítésére az írott és az elektronikus médiában a Folyóirat és a szerző(k) feltüntetésével;
  - c) részletének idézésére – az átvevő mű jellege és célja által indokolt terjedelemben és az eredetihez híven – a forrás, valamint az ott megjelölt szerző(k) megnevezésével.
4. A Felhasználó nem jogosult a tanulmány továbbértékesítésére, haszonszerzési célú felhasználására. Ez a korlátozás nem érinti a tanulmány felhasználásával előállított, de az Szt. szerint önálló szerzői műnek minősülő mű ilyen célú felhasználását.
5. A tanulmány átdolgozása, újra publikálása tilos.
6. A 3. a)–c.) pontban foglaltak alapján a Folyóiratot és a szerző(ke)t az alábbiak szerint kell feltüntetni:

„*Forrás: Statisztikai Szemle* c. folyóirat 98. évfolyam 5. számában megjelent, **Berde Éva** által írt, **'Alan Krueger munkássága II. – Krueger hakni gazdasággal foglalkozó tanulmányai'** című tanulmány (link csatolása)”

7. A Folyóiratban megjelenő tanulmányok kutatói véleményeket tükröznek, amelyek nem esnek szükségképpen egybe a KSH vagy a szerzők által képviselt intézmények hivatalos álláspontjával.

Berde Éva

## **Alan Krueger munkássága II. – Krueger hakni gazdasággal foglalkozó tanulmányai**

### **Alan Krueger and his oeuvre II. – Krueger's papers dealing with the gig economy**

BERDE ÉVA, a Budapesti Corvinus Egyetem egyetemi tanára  
E-mail: eva.berde@uni-corvinus.hu

Az *Alan Bennett Krueger* munkásságát bemutató írás második részében a hakni gazdasággal foglalkozó cikkeit ismertetjük. Az elektronikus platformokon keresztül alkalmi munkát vállalók kis létszámuk ellenére is az amerikai gazdaság egyik tipikus foglalkoztatási formáját alkotják, és az egyre sűrűbben előforduló alternatív munkavégzési módok összes lényeges tulajdonságát magukon viselik. A Krueger-tanulmányokat ismertető szerző egyúttal bemutatja az új típusú munkavégzési formák jellemzőit, illetve feltárja a hakni gazdaság lényegi elemeit is.

TÁRGYSZÓ: hakni gazdaság, Uber, új típusú alkalmi munkások

In the second part of the study, *Alan Krueger's* articles on the gig economy are presented. There are only a few percentages of the American workforce taking part in the gig economy, but their role is much more important than their number. They represent a new employment form which influences all other types of employment as well. In this paper, the characteristics of the new types of working arrangements are also described.

KEYWORD: gig economy, Uber, contingent workers

Mint ahogy tanulmányunk első részében már írtuk (*Berde* [2020]), Alan Bennett Krueger, az elmúlt harminc év egyik legjelentősebb munkagazdásza, 2019. március 16-án, 58 évesen távozott az élők sorából.<sup>1</sup> Krueger természetes kísér-

<sup>1</sup> *Pettit* [2019] Krueger halála kapcsán arról ír, hogy az egyetemi professzorok óriási feszültségben élnek, gyakran tesznek egymásra gúnyos megjegyzéseket, és nincs közöttük olyan egymásra utaltság, mint például a laboratóriumokban dolgozó szakemberek között. Ezért a professzorok esetében a depresszió kialakulása is nagyobb valószínűségű.

leteivel az előző részben foglalkoztunk, ebben a részben pedig Krueger hakni gazdaságról írt cikkeit mutatjuk be.

Krueger életének utolsó 5-6 évében egyértelműen az ún. hakni gazdaság (gig economy) állt kutatásainak középpontjában. Tizenöt évvel ezelőtt még nehéz lett volna találni olyan közgazdászt, akinek a hakniról ne a zenészek és színészek alkalmi fellépése jutott volna eszébe. *Krueger* [2019] röviden Rockonomics-nak nevezett utolsó könyvében is azt írta, hogy a „hakni gazdaság a zenében kezdődött”. Ma már azonban sokkal szélesebb értelemben használjuk a hakni fogalmat. Bármilyen foglalkozás esetén haknizásnak nevezzük az olyan alkalmi munkavégzést, ahol a megrendelőt és a munka végzőjét valamilyen elektronikus platform kapcsolja össze. Haknizhatnak – folyamatosan munkavégzési lehetőségeket kereshetnek – a fodrászok, a személyszállítók, a tanárok, az idősgondozók stb. Tanulmányunk második részében – a teljesség igénye nélkül – Krueger ezekről a munkavégzési formákról írt tanulmányaival foglalkozunk, tematikus sorrendben.

Szokás a hakni gazdaságot platform gazdaságnak is nevezni, bár ez utóbbi fogalmat egyes szerzők tágabban, mások pedig szűkebben értelmezik. Mi a továbbiakban a platform gazdaság elnevezést a hakni gazdasággal rokon értelmű fogalomként használjuk. Kruegert követve a hakni gazdaságot egy szélesebb témába, a nem hagyományos foglalkoztatási lehetőségek tágabb palettájába illesztve vizsgáljuk. A hangsúly azonban ilyenkor is a hakni munkákon, mint az új technológia következményeként született munkavégzési formákon lesz. Annál is inkább, mert a hakni gazdaság kis súlya ellenére, jellegénél fogva meghatározó szerepű az új típusú foglalkoztatási formák között.

Cikkünkben először a kifejezetten Uberhez kapcsolódó Krueger-publikációkat ismertetjük. A továbbiakban azok a tanulmányok következnek, melyek az amerikai hakni gazdaság általános adataival és munkaerőpiaci hatásaival foglalkoznak. Ismertetésünket egy olyan írással zárjuk, mely jogi kérdéseket tárgyal, és eredetileg az volt a célja, hogy az amerikai szenátussal elfogadtassa a hakni munkásokkal kapcsolatosan a tanulmányban megfogalmazott újfajta jogi és munkaügyi szabályozást. (Tudomásunk szerint végül a kérdéses elképzeléseket nem tárgyalták meg, egyes államok azonban részelemeiben átvettek egy-egy jogi megfogalmazást.) Írásunk végén összefoglaljuk, hogy Krueger milyen eszközöket alkalmazott a hakni gazdaság és általában a gazdaság különböző kérdésköreinek elemzésekor.

## 1. Krueger és a hakni gazdaság

Egy olyan átfogó írással kezdjük, melyet a szakmai közvélemény meglehetősen ellentmondásosan fogadott, mert sokak szerint (saját véleményünk szerint is)

pontatlan adatokat tartalmaz, elemzése sem kellő mélységű, és inkább az Uber saját magáról terjesztett pozitív kicsengésű retorikáját adja vissza, mintsem a tényeket. Részletesen ismertetjük a tanulmány leghíresebb kritikáját, illetve Kruegerék kritikájára adott válaszát is.

## 1.1. Az Uber

*Hall és Krueger* [2018] cikkükben az Uber-sofőrök demográfiai összetételét, motivációját, az Uber szolgálatában vezetéssel eltöltött idejét, bevételét, elégedettségét mérték fel, és összehasonlítottak bizonyos adatokat a taxisofőrök, illetve általában a foglalkoztatottak adataival. Az Uber- (alapvetően az UberX-) sofőrökre vonatkozó adatok forrásai a következők voltak: az Uber saját 2012 és 2014 közötti adminisztratív, azaz a sofőrökről rögzített adatai, amelyeket anonimizáltak, illetve a BSG-től (Benenson Strategy Group) megrendelt két felmérés.<sup>2</sup> Az első felmérést 2014 decemberében végezték el, és 601 válasszal rendelkeztek; a másodikat 2015 novemberében készítették, és 632 választ kaptak. Ez körülbelül 10 százalékos válaszolási arányt jelentett, ami meglehetősen alacsony. Úgy súlyozták a válaszokat, hogy az a teljes Uber-sofőr populációt képviselje, és összehasonlítva az Ubertől származó adminisztratív adatokkal arra a következtetésre jutottak, hogy a két felmérés reprezentativitása megfelelő. Érdekeség, hogy a 2014-es és 2015-ös adatfelvétel eredményei alig különböztek egymástól. Jelentős eltérést mindössze két demográfiai jellegű adatban találtak: egyrészt a sofőrök valamivel fiatalabbak voltak, másrészt szintén nem sokkal, de átlagosan magasabb iskolai végzettséggel rendelkeztek a 2015-ös felmérésben, mint 2014-esben. Az ismertetett tanulmány szinte változatlan formában már két évvel korábban megjelent egy NBER- (National Bureau of Economic Research – Nemzeti Gazdasági Kutatóintézet) munkaanyag formájában (*Hall–Krueger* [2016]).

A *Hall–Krueger*-cikk [2018] írásakor az Uber felfelé ívelő tendenciát képviselt, legnagyobb amerikai versenytársa, a Lyft, akkor még sokkal kevésbé volt elterjedt (a megjegyzés jelen cikk szerzőjétől származik). Az Uber nem tesztjellegű működését 2010-ben kezdte, és sofőrjeinek száma 2012 közepétől 2015 végéig félévenként mintegy duplájára nőtt. Ha ez így folytatódott volna, akkor 5 éven belül minden amerikai polgár Uber-sofőr lett volna, vagyis várható volt a növekedési ütem csökkenése.

<sup>2</sup> A felmérés kérdései a cikk irodalomjegyzékében megjelölt honlapon korábban elérhetők voltak, jelenleg azonban már nem találhatók meg. Mivel azonban Hall és Krueger tanulmánya több változatban is olvasható az interneten, és az egyes verziókban gyakran idéztek bizonyos kérdéseket, rövid kutatómunka után a kérdések rekonstruálhatók, így tudtuk mi is felsorolni az elemzés vizsgálati témáit.

Az Uber-sofőrök felmérése azért tekinthető rendkívül izgalmas kérdésnek, mert az egyre jobban teret nyerő hakni gazdaságról alig vannak adataink. Annak a függvényében, hogy kit tekintünk, pontosabban a szakirodalom kit tekint hakni munkásnak, nagyon különböző értékeket kapunk a teljes munkaképes korú lakossághoz vagy a foglalkoztatottakhoz viszonyítva. Ha szeretnénk a legáltalánosabban visszadni a hakni munkával kapcsolatos tulajdonságokat, akkor jelentősen ki kell terjesztenünk azoknak a körét, akiket ilyen típusú munkásoknak tekintünk, és ebben az esetben már tulajdonképpen az összes alternatív munkavégzési formáról van szó. Figyelembe kell vennünk azokat is, akik hasonló stílusban, de nem elektronikus platformok segítségével keresik újra és újra a munkalehetőséget, illetve még tovább menve azokat is, akik talán ennél kevésbé bizonytalan körülményekkel rendelkeznek, de egészében véve mégis nagyon esetleges a folyamatos munkavégzésük. A szakirodalom a legáltalánosabb körben az „új típusú alkalmi munkások” (contingent worker) elnevezést használja rájuk, ami magyar fordításban egyelőre még valószínűleg meglehetősen idegenül cseng a közgazdászok számára. Érdeemes azonban megbarátkozni ezzel a fogalommal, mert a foglalkoztatás világméretben és jelentősen ebbe az irányba tolódik el.

Hall és Krueger legtágabb értelmezés szerint új típusú alkalmi munkásoknak nevezi a hakni munkásokon kívül az önfoglalkoztatókat ([self-employed] akárhogy realizálódik az önfoglalkoztatás), az ideiglenes munkásokat (temporary workers), a részmunkaidős foglalkoztatottakat (part time workers) és a hívásra dolgozókat (on-call workers).

A BLS (Bureau of Labor Statistics – az Egyesült Államok Munkaügyi Statisztikai Hivatala) egy meglehetősen szűk definíció szerint sorolja be a dolgozókat az új típusú alkalmi munkások közé. Kruegerék szerint a BLS azokat tekinti új típusú alkalmi munkásoknak, akik nem számítanak arra, hogy munkájuk folytatódik, illetve azt jelzik, hogy munkájuk ideiglenes. Amennyiben ezt a definíciót alkalmazzuk, akkor a BLS adatai alapján 1995 és 2005 között még csökkent is az új típusú alkalmi munkások száma, méghozzá az 1995-ös 2,2 és 4,9 százalék közötti értékről a 2005-ös 1,8 és 4,1 százalék közötti értékre.

*Hall és Krueger* [2018] *Katz–Krueger* [2019]-et<sup>3</sup> idézik, pontosabban az azzal megegyező 2016-os NBER-munkaanyag formájában megjelent tanulmányt (*Katz–Krueger* [2016]), amelyben a BLS új típusú alkalmi munkás felmérésének adatait kiegészítették azok számával, akik az amerikai életvitelpanel 2015-ös őszi felmérésén alternatív munkarendben – azaz szabadúszóként, kiszereződött munkásként,

<sup>3</sup> *Katz–Krueger* [2019]-et a későbbiekben részletesen ismertetjük, a kérdéses statisztikákat azonban azért közöljük már itt, mert ezek szerves részeit képezik *Hall és Krueger* [2018] mondanivalójának. Továbbá felhívjuk a figyelmet arra, hogy a cikkünk második részében ismertetett *Krueger*-tanulmányok szinte mindegyike 1-2 évvel korábban megjelent NBER-munkaanyag formájában is. Így fordulhatott elő az, hogy egy korábban megjelent cikk egy későbbi írás adatait is felhasználta, hisz az NBER-munkaanyagban már benne voltak ezek az értékek.

munkaerő-kölcsönzőkön keresztül, illetve behívásos alapon – dolgoztak. Így 2005-ben a foglalkoztatottak 11 százalékát, 2015-ben pedig 16 százalékát tekintették új típusú alkalmi munkásoknak. Hall és Krueger megjegyzi, hogy Katz és Krueger idézett munkája a következő lépésben beszámítja nemcsak azokat, akik a fő munkájukban, hanem azokat is, akik a második munkájukban végeznek hakti tevékenységet (vagyis itt most kizárólag hakti munkásokat vettek figyelembe), így az új típusú alkalmi munkások száma további 0,5 százalékponttal nőtt.

Hall és Krueger [2018] egy másik munka, Farrell–Greig [2016a] alapján beszámolnak egy új módszerrel a platform gazdaság dolgozói létszámának meghatározására. Eszerint a legismertebb platformok anonimizált magánszemélyek részére történt pénzáttalalási adatait elemzik. Így is csak a munkaképes korú lakosság 0,6 százaléka került a hakti munkások kategóriájába. Hall és Krueger [2018] Farrel és Greig másik munkáját is idézi (Farrell–Greig [2016b]), mely szerint a platformoktól utalást kapó amerikaiak száma évről-évről több mint 100 százalékkal nő, bár a növekedés üteme csökken.

Hall és Krueger [2018] a hakti gazdasággal kapcsolatos általános adatok ismeretése után kizárólag az Uberrel foglalkoznak. Bemutatják, hogy a két BSG-felmérésben összegyűjtött adatok, valamint az Uber anonimizált adminisztratív adatai alapján hogyan alakultak az Uber-sofőrök jellemzői. Az adatok arányaikban 2014-ben és 2015-ben majdnem teljesen egyformák voltak. A sofőrpартnerek 19 százaléka 30 évnél fiatalabb és 24,5 százaléka 50 évnél idősebb volt. Ezzel szemben a taxisofőrök mindössze 9 százaléka volt 30 évnél fiatalabb és 44 százalékuk 50 évnél idősebb. Kruegerék az Uber-sofőrök közötti fiatalok nagyobb arányát azzal magyarázzák, hogy az Uber egy új lehetőséget biztosít, és az idősebbek kevésbé akarnak változtatni. Továbbá az általában kötelező hatósági engedély (speciális angol elnevezése a sárga taxik esetében medallion) – amit a fiatalok kevésbé tudnak megfizetni – belépési korlátot jelent a taxis iparágba. Ezért az Uber-sofőrök kormegoszlása sokkal jobban hasonlít az összes foglalkoztatott kormegoszlásához, mint a taxisofőrökéhez.

Mindkét évben az Uber-sofőrök 14 százaléka volt nő, ez magasabb, mint a taxisok esetében, de alacsonyabb, mint a teljes foglalkoztatottak között. Az Uber-partnerek mintegy 50 százaléka volt házasságban, a taxisofőrök esetében ez a szám ennél lényegesen több, az általános foglalkoztatotti körben pedig körülbelül az Uberéhez hasonló. A 2015-ben végzett felmérés idején az Uber-partnerek 23 százaléka volt 18–29 éves, 2014-ben csak 19 százalékuk. Emellett 2015-ben a sofőrök 13,6 százaléka rendelkezett posztgraduális diplomával, 2014-ben csak 10,5 százalékuk. Más demográfiai jellegű adatokban azonban szinte nem is tért el a két különböző évben végzett felmérés.

Az etnikai hovatartozást illetően az Uber-sofőrök nagyobb arányban tekintették magukat nem hispán származású fehérnek, mint a taxivezetők, de kisebb arányban, mint a teljes foglalkoztatotti körben.

A 2014-es adatokat tekintve az Uber-partnerek 36 százaléka nem keresett korábban aktívan munkát, 25 százalékuk aktívan teljes munkaidős, szintén 25 százalékuk részidős munkát, a maradék pedig teljes vagy részmunkát szeretett volna találni. A felmérés idején körülbelül azonosan alakult azok aránya, akiknek az Uber mellett részmunkájuk volt, teljes idejű munkát végeztek, illetve nem volt más munkájuk és teljes vagy részidőben dolgoztak az Ubernél.

A 2014-es felmérésben rákérdeztek arra is, hogy mi volt a legfontosabb, a kevésbé fontos és egyáltalán nem mérvadó oka annak, hogy az Uberhez szegődött el egy sofőr. Hall és Krueger összevontan számolnak be az eredményről: fontos (legfontosabb és kevésbé fontos) okként 91 százalék jelezte, hogy több jövedelmet szeretett volna elérni maga vagy a családja részére, 87 százalék a maga főnöke kívánt lenni, saját időbeosztással, 85 százalék a nagyobb rugalmasságot és a munka, valamint a családi élet összehangolását kívánta elérni, 74 százalék pedig folyamatos jövedelemre vágyott, mert más forrásokból ezt nem tudta biztosítani.

A felmérés azt is bizonyította, hogy jelentős a kiválasztódás azok között, akik kapcsolatba léptek az Uberrel. Megkérdezték ugyanis, hogy ha lehetőség lenne alkalmazottként dolgozniuk a „független szerződő fél” státus helyett, akkor mit választanának: 79 százalékban megmaradnának független szerződő félnek. Arra a kérdésre pedig, hogy mit tennének, ha az Uber hirtelen megszűnne, a legnagyobb arányban, mely ez esetben 35 százalék volt, azt válaszolták, hogy másik utazásmegosztó platformot keresnének, és mindössze 21 százalék jelezte, hogy egy egészen más iparágban keresne teljes idejű munkát.

A BLS-felmérés az új típusú alkalmi munkásokról kimutatta, hogy a független szerződő felek kisebb valószínűséggel rendelkeznek egészségügyi biztosítással, mint a hagyományos foglalkoztatottak. A 2015-ös BSG-felmérésben a sofőrpartnerek (az Uber sofőrjeit sofőrpartner elnevezéssel illeti) 38 százalékának volt foglalkoztató által finanszírozott egészségbiztosítása, melyhez vagy másik munkahelyük vagy élettársuk révén jutottak. Úgy tűnik, ennek ellenére meglehetősen elégedettek voltak, mert mintegy 81 százalékuk azt jelezte, hogy nagyon elégedett vagy elégedett az Uberrel.

Az Uber-partnerség sokak számára hosszabb munkalehetőséget biztosított. Azoknak, akik 2013 első felében váltak Uber-sofőrré, fél év múlva még 70 százaléka kapcsolódott az Uberhez, egy év után pedig még mindig több mint 50 százaléka, két év elteltével pedig körülbelül egyharmada. Vagyis egyesek számára az Uber áthidaló munkaerőpiaci megoldást nyújtott, másoknak pedig hosszabb távú lehetőséget biztosított.

A felmérés 20 földrajzi területén az Uber-partnerek több mint fele 15 vagy kevesebb órát vezetett hetente, 83 százalékuk pedig 35 óránál kevesebbet. Összehasonlításként a taxisofoőrök csupán 4 százaléka vezetett kevesebbet heti 15 óránál, és 19 százalékuk 35 óránál kevesebbet.

A felmérés szerint az Uber-sofőrök átlagosan valamivel több bevételre tettek szert óránként, mint a taxisofőrök. Véleményünk szerint azonban ezek az adatok nem teljesen hasonlíthatók össze, mert a költségek levonása utáni összevetést Kruegerék nem publikálták. Azt viszont leírták, hogy az Ubernél létezik egy értékelési rendszer, ahol az utasok minősítik a sofőrt. Kruegerék véleménye szerint a jó értékelés lehetőséget ad az Uber-sofőröknek, hogy többet keressenek, mint a taxisofőrök.

Hall és Krueger következtetései közül leginkább azt emelnénk ki, hogy az Uber-partnerek létszámának felgyorsult növekedése 2014-ben és 2015-ben – amikor a válság után már megerősödött a gazdaság, és a munkanélküliségi ráta 6 százalék alatt maradt – arra utal, hogy nem a gazdasági depresszió volt a legnagyobb hajtóereje annak, hogy olyan sokan csatlakoztak az Uberhez.

Berg és Johnston [2019] bírálják az ismertetett Hall–Krueger [2018] tanulmányt: egyrészt módszertani problémákat vetnek fel, másrészt hiányolják az alapos és gondos elemzést, és kiemelik a bizonyítatlan állításokat az írásból, harmadrészt úgy vélik, hogy a szerzők figyelmen kívül hagytak az Uberről az utóbbi időkben készült számos kritikus szócikket, negyedrészt pedig egyáltalán nem foglalkoztak azzal, hogy az Uber és a többi hálózatos közlekedési vállalat milyen hatást gyakorol az egyéb bérelhető járművek sofőrjeire, illetve utasaira. Berg és Johnston úgy vélik, hogy Hall és Krueger az Uber hivatalos társasági retorikáját adták vissza.

Bergék nagyon alacsonynak tartják a 10 százalékos válaszolási arányt, és úgy vélik, ez torzítja a levonható következtetéseket; olyan tanulmányokra hivatkoznak, melyek megmutatták, hogy egy szabad akaratból kitölthető kérdőívre azok, akik elégedetlenek, illetve azok, akik megtorlástól tartanak, alig-alig válaszolnak. Az is elő szokott fordulni, hogy nem válaszolnak őszintén. Ez a feltételezés annál is inkább reálisnak tűnik, mert pontosan a kérdőívek kitöltése idején jelent meg néhány sajtócikk arról, hogy az Uber törölte a társasággal szemben kritikus sofőrök profilját applikációjáról.

Berg és Johnston szerint Kruegerék a felmérésben bizonyos fontos kérdéseket nem tettek fel. Például meg kellett volna kérdezniük, hogy a válaszoló hány órát vezetett hetente. Hall és Krueger e helyett az adminisztratív Uber-adatokat használták, de így a felmérésben résztvevők többi válaszát nem tudták elkülöníteni aszerint, hogy hetente hány órát vezettek az Ubernél. Alapvető különbség van a rész- és a teljes munkaidős sofőrök között. Bár a teljes munkaidős sofőrök a teljes létszám kisebb arányát alkotják, de a levezetett órák lényegesen nagyobb része tőlük származik. A teljes munkaidős sofőrök az Uber számára kulcsfontosságúak abból a szempontból, hogy a vállalat valóban megbízható szolgáltatást tudjon nyújtani.

Berg és Johnston úgy vélik, hogy a felmérésben több „kétszövű kérdés” szerepel, vagyis úgy fogalmaztak meg egy-egy kérdést, hogy plusz állítást is tettek hozzá. Például a 2014-es felmérésben megkérdezték: „Ha életének jelenlegi szakaszában két munkalehetőség közül választhatna, egyrészt egy 9-től délután 5-ig tartó, rögzített



bérű és ezen felül némi juttatásokat biztosító munka vagy egy saját ütemezésű munkalehetőség között, ahol a saját főnöke lehet, választaná-e a rugalmasabb lehetőséget?”. Ennél a kérdésnél Berg és Johnston azt kifogásolják, hogy a fix bérű és juttatásokat biztosító munka semmilyen amerikai munkajogi szabály szerint nem kell, hogy a rögzített időbeosztáshoz kapcsolódjon. A munkavégzés mikéntjét a munkáltató határozza meg. Az előbbieken megfogalmazott kérdésre valószínűleg mindenki azt válaszolja, hogy igen, szeretne a saját főnöke lenni, és nem figyel arra, hogy a másik munka különböző juttatásokat és fix bért nyújt; ezért kapott Hall és Krueger 79 százalékos igen választ.

Berg és Johnston szerint Kruegerék a munka iránti elégedettségre vonatkozó kérdést sem tették fel helyesen, így az erre adott válaszok is félrevezetők. A válaszolók csak négy lehetőség közül választhattak: nagyon elégedett, valamelyest elégedett, nem nagyon elégedett és teljesen elégedetlen. Az azonos típusú kérdőíves kérdésekkel ellentétesen nem lehetett azt választani, hogy közömbös, azaz se nem elégedett, se nem elégedetlen. Így nagy valószínűséggel a közömbös válasz is a valamelyest elégedett rubrikába került.

Berg és Johnston kifogásolják, hogy Kruegerék nem közöltek részletes számításokat, és úgy írták le azt, hogy az átlagos Uber-sofőr valószínűleg annyit vagy többet keres, mint egy taxisofőr. Az egyik problémát szerintük az okozza, hogy az Uber-sofőrök fizetését nem a taxisofőrökéhez, hanem a leírás alapján a sofőr alkalmazottak fizetéséhez hasonlították, a taxisofőrök pedig csak nagyon ritkán alkalmazottak, általában egyéni vállalkozók. Az alkalmazottak különböző juttatásokat is kapnak, és a foglalkoztatási törvény munkajogi védelme alatt állnak, így nem összehasonlítható a fizetésük azokéval, akiknek egyrészt minden költséget maguknak kell fedezniük, másrészt semmifajta munkajogi védelmet nem élveznek. A másik problémát a költségek számbavétele okozza. Erre vonatkozóan ugyan Hall és Krueger nem sok adatot adnak meg, de ami a leírtakból következik, az egyértelműen alábecsüli a tényleges költségeket, például nem veszik figyelembe az adókötelezettséget sem. Harmadik probléma, hogy az Uber 2014 óta többször is csökkentette az utazási díjakat, ezért a sofőröknek kevesebb nettó bevételük maradt. Ráadásul az Uber többsávós fizetési rendszert vezetett be, ami alapján a keveset „uberezők” nagyon magas jutalékot kénytelenek fizetni az Uber számára. Kruegerék tanulmánya nem számol a helyi licencköltségekkel sem, pedig a legtöbb városban minden bérlésre használt autó után kell ilyen díjat fizetni, hiába próbálja ez alól az Uber kivonni magát. Berg és Johnston úgy vélik, a cikk összességében elavult, a felhasznált adatok már nem relevánsak, az elemzés pedig nem kellő mélységű.

Hall és Krueger írásukban erősen hangsúlyozzák az Uber-sofőrök rugalmas munkavégzési lehetőségét. Berg és Johnston szerint azonban igaz ugyan, hogy az Uber-sofőrök akkor kapcsolják be az applikációt, amikor akarják, de ha bekapcsolták, akkor kénytelenek szinte minden felkínált utat elfogadni, hogy megfelelő le-

gyen az Uber belső rendszerében a pontszámuk. Alacsony pontszám esetén törlik őket a szolgáltatói listáról. Azok az Uber-sofőrök, akik főállásúak, és így keresik meg teljes jövedelmüket, szinte állandóan bekapcsolt állapotban kell, hogy tartsák az applikációt, különben nem lenne elég jövedelemszerzési esélyük. Ráadásul a nagyobb piaci kereslet az utasok részéről azokban az időszakokban van, amikor az emberek nem annyira dolgoznak: este és ünnepnap. Így az Uber-sofőrök rá vannak kényszerítve arra, hogy antiszociális időben dolgozzanak. Legfeljebb a részidőben vezetők tudják megteremteni az egyensúlyt az Ubernek végzett munka és egyéb tevékenységeik között, vagyis a reklámozott rugalmasság egyáltalán nem jellemzője az Ubernek.

A sofőrök minősítése az utasok által, és az Uber belső minősítési rendszere összességében állandó készenléti állapotban tartják a kizárólagosan uberezésből élőket. San Franciscóban például ahhoz, hogy valaki rajta maradjon a sofőrlistán az utasok értékelése alapján 4,8 átlagot kell elérnie az 5-ből, az applikáció által felkínált utak 90 százalékát el kell fogadnia, és az elfogadott utak maximum 5 százalékát törölheti. Az Uber által alkalmazott hullámzó árak (surge price) is rengeteg feszültséget okoznak a sofőröknek, és mivel azt se tudják előre, mennyi utat tesznek meg egy utassal, soha nem lehetnek biztosak abban, lesz-e elég bevételük. Az utasok értékelése sokszor a sofőrön kívül álló okok miatt rossz, például nem tudnak haladni a közlekedési dugóban, az utas magasnak találja az Uber szoftverje által aktuálisan meghatározott díjat stb. A sofőröknek pedig semmifajta lehetőségük nincs arra, hogy reklamáljanak, a platform legfeljebb figyelmezteti őket, hogy javítsanak értékelésükön, de ha ez rövid időn belül nem sikerül, akkor kizárják őket.

A továbbiakban Berg és Johnston bemutatják, hogy az egykoron alkalmazottként dolgozó sofőrök hogyan váltak még jóval az Uber megjelenése előtt egyéni vállalkozókká. Kitérnek arra is, hogy a valamikor vagyongat érő hatósági taxi-zási engedély mennyire elértéktelenedett. Berg és Johnston szerint a hatósági engedélyeztetés megakadályozta azt, hogy túl sok belépő legyen a piacra, és ily módon még az egyéni vállalkozó taxisofőrök érdeke is valamelyest védve maradt, bár alkalmazotti létük megszűnt. A túl sok piaci belépő azonban ragadozó árak meghatározására kényszerül, a sofőrök bevétele még a költségeket se fedezi. Az Uber számára mindez előnyös, hiszen, ha több utat tesznek meg „partnerei”, akkor több jutalékot kap.

Berg és Johnston azzal zárják cikküket, hogy a Hall–Krueger szerzőpárosnak minden információja megvolt nemcsak ahhoz, hogy időt állóbb tanulmányt írjanak, hanem ahhoz is, hogy feszesebb logikájú munka születhessen. Sajnos azonban ez nem sikerült nekik. Bergék a *Lazer et al.* [2009] tanulmányra hivatkoznak, miszerint kialakulhatnak olyan privilégiumokkal rendelkező akadémikusi és kutatói körök, melyek „magán” adatokat birtokolnak. Mivel ezeket az adatokat nem osztják meg másokkal, olyan cikkeket írnak, amit nem lehet kritizálni vagy újra előállítani.

Ez semmiképp nem szolgálja a társadalom hosszú távú érdekeit, amely szerint a felhalmozott tudást ellenőrizni és terjeszteni kell.<sup>4</sup>

*Hall és Krueger* [2019] nem hagyták válasz nélkül Berg és Johnston előbb ismertetett kritikáját. Berg és Johnston tanulmányának online változatát 2018. október 9-én lehetett először olvasni, Hall és Krueger szintén online válasza pedig már 2018. november 29-én megjelent. A továbbiakban nem ismertetjük részletesen a kritikára adott választ, csak a szerintünk legfontosabb gondolatokat foglaljuk össze.

Hall és Krueger szerint a 2018-as cikkük azért tűnhetett Bergéknek elavultnak, mert az írásokat a tudományos folyóiratok nagyon gondos bírálatnak vetik alá, ami időbe telik. A tanulmányt először 2015. július 13-án adták be, ezek után a szerkesztőség elküldte az ún. vak szaktársi bírálatra, ami alapján bizonyos változtatásokat kellett végezniük. A módosított változatot 2016. szeptember 15-én nyújtották be, amelyet aztán a szerkesztőség 2016. december 1-jén fogadott el. A cikk 2017. júniusában jelent meg online, majd a 2018. májusi folyóiratszámában közölték azt papíralapon, és ez az időpont jelenti a publikálási dátumot.

Hall és Krueger szerint az az állítás, hogy nem vették figyelembe azokat a kutatási eredményeket, amelyek tanulmányuk megjelenése után<sup>5</sup> láttak napvilágot, abszurdnak tekinthető. Ugyanis Berg és Johnston se hivatkozott *Angrist–Caldwell–Hall* [2018]-ra, ami pedig Bergék kritikájának megírásakor már olvasható volt. *Angrist–Caldwell–Hall* [2018] pontosan azokra a hipotézisekre vonatkozóan tartalmaz információkat, melyeket Berg és Johnston hibaként jeleznek a Hall–Krueger-cikkben. A szerzőhármas kísérleti úton bizonyította be, hogy a sofőrök jobban kedvelik a kapcsolattartást az Uberrel, mint a taxivállalatokkal köthető szerződéseket.

Berg és Johnston torzításokat véltek felfedezni Hall és Krueger felmérésében mind a kérdések megfogalmazásában, mind a felmérés megvalósításában. Hall és Krueger szerint azonban Bergék semmifajta bizonyítékot nem hoztak fel arra, hogy maguk a válaszok torzítottak lennének, vagy, hogy a felmérés ne lenne reprezentatív. Hall és Krueger azt a véleményüket fejtik ki, hogy nincs olyan felmérési módszer, mely tökéletes lenne, és sok felmérés kénytelen megbirkózni az alacsony válaszolási aránnyal. Hallék úgy zárják a kritikára adott válaszukat, hogy szerintük Berg és Johnston félreértelmezték módszerüket, és ez vezette őket arra, hogy hamis állításokat fogalmazzanak meg.

*Cramer és Krueger* [2016] az UberX-sofőrök és a hagyományos taxisofőrök hatékonyságát hasonlítja össze öt amerikai nagyvárosban. A tanulmány első részében

<sup>4</sup> Itt jegyezzük meg, hogy Berg és Johnston kritikai megjegyzéseinek szinte minden pontjával egyetért a jelen írás szerzője is. Nem tartjuk szerencsésnek azt sem, hogy az Uber alkalmazásában álló elemzők – hisz ez elmondható a cikk írásának idején Hallról és Kruegerről is – próbálnak meg objektív képet festeni az Uber-sofőrök helyzetéről.

<sup>5</sup> Nem a mi részünkről elkövetett sajtóhiba, Hall és Krueger írta azt, hogy a tanulmányuk megjelenése után, és nem azt, hogy megjelenése előtt.

leírják, hogy a szakmák kötelező hatósági engedélyeztetése az 1950-es évektől kezdve folyamatosan egyre gyakoribbá vált. Hivatkoznak *Kleiner* és *Krueger* [2013] cikkére is, amelyben részint Krueger tollából származóan részletesen elemezték a helyzetet. (Az első részben mi is bemutattuk ezt az írást). A cikk írásakor, azaz a 2010-es évek elején az amerikai magánszektorban dolgozók majdnem harmada olyan foglalkozást űzött, ahol a hatósági engedélyeztetés kötelező volt. A legtöbb közigazgatási körzetben ez a kötelezettség a taxisorőrökre is kiterjedt. A taxik számát gyakran az engedélyeztetési kötelezettséggel korlátozták. Ez az engedély rendkívül drága, és erősen akadályozza a piacra való belépést.

A hatósági engedélyeztetés rendszere ugyan növelheti a fogyasztók biztonságát, és más előnyökkel is járhat, ugyanakkor csökkenti a gazdaság hatékonyságát, és emeli a fogyasztók költségeit, végeredményben az erőforrások hibás allokálásához vezet.

Az utazásmegosztó szolgáltatók – mint például az Uber és a Lyft –, melyek internetalapú mobiltechnológiát használnak arra, hogy összekapcsolják az utasokat a sofőrökkel, óriási versenyt teremtettek a személyszállítás iparágában. Amennyiben a levezetett órák számát nézzük, 2015-ben legalább fele annyi Uber- és Lyft-sofőr dolgozott az Egyesült Államokban, mint amennyi taxisorőr. A cikk ezeknek a hatékonyságát hasonlítja össze a taxisorőrök hatékonyságával.

Két mutatószámot használ: egyrészt megvizsgálja, hogy a sofőrök által levezetett órák hányad részében szállítottak utast. Másrészt pedig ugyanezt méri a levezetett utak hosszúságát illetően, azaz azt vizsgálja, hogy a megtett út hányadrészét vezette a sofőr utassal.

Az Uber-sofőrök vonatkozásában minden vizsgált városra és évre voltak adatok, a taxisorőrök esetében azonban csak hiányos adatokkal tudtak dolgozni. Ezért az összehasonlítást minden városban arra a mutatóra, és arra az évre végezték el, amelyre vonatkozóan mindkét utasszállítási formára rendelkezésükre álltak az információk. Végeredményben azt találták, hogy az UberX kihasználtsági mutatója mind az utazási időt, mind a levezetett út hosszát tekintve átlagosan 30 százalékkal volt magasabb, mint a hagyományos taxiké.

## 1.2. Alternatív munkavégzés tágabb értelmezésben

*Katz* és *Krueger* [2017], a régóta időről-időre együttműködő szerzőpáros azt elemzi, hogy miért csökken folyamatosan az amerikai munkaerő-piacon a hagyományos módon foglalkoztatottak aránya. Véleményük szerint több tény is mutatja, hogy a reggel 9-től délután 5-ig terjedő hagyományos alkalmazotti foglalkoztatás aránya csökken. Bár mindent átfogó korábbi adatok nem állnak rendelkezésre, úgy tűnik, hogy ez a tendencia a platform gazdaság létrejötte előtt kezdődött.

A szerzők összekapcsolták a BLS CWS-t (contingent worker survey – új típusú alkalmi munkás felmérés) az ugyanezen hivatal által készített CPS-sel (current population survey – rendszeres munkaerőpiaci felmérés), valamint mindezt összehasonlították a RAND Corporation két felmérésével, az ALP-vel (American Life Panel – amerikai életviteli panel) és a 2015-ös CWS-sel. Azt találták, hogy az alternatív munkarendben dolgozók aránya a 2005-ös 10,7-ről 2015-ben 15,8 százalékra nőtt. Alternatív munkarendben dolgozóknak ebben a cikkben azokat tekintik, akik független szerződő felek, szabadúszók, egyik vállalattól a másik vállalathoz kiszerveztetett munkások, hívásra (behívásra) dolgozók, illetve a munkaerő-kölcsönzőkön keresztül foglalkoztatottak. Idézik saját munkájukat (*Katz–Krueger* [2016]), melyben az Egyesült Államok adóhatósági adatait is figyelembe vették, és ez alapján az adóbevallást készítő önfoglalkoztatók száma az 1980-as években nőtt, az 1990-es években stabilizálódott, és a 2000-es években ismét elkezdett nőni. 1979-től 2014-ig az önadózóként adóbevallást benyújtók száma majdnem kétszeresére nőtt, 8,7-ről 16,5 százalékra.

Kruegerék bemutatják, hogy a szakirodalom többféle módon is magyarázza az alternatív munkaszerződések arányának növekedését. *Weil* [2014] például az alternatív munkavégzés növekedését – beleértve a hagyományos munkahelyek széttöredezését (fissuring) – arra vezeti vissza, hogy a vállalatok igyekeznek elkerülni nyereségük megosztását, és megpróbálják csökkenteni a szabályozói terheket, miközben a külső piacon egyre több, számukra megfelelő képzettséggel rendelkező munkavállaló közül válogathatnak. Növekednek a bérkülönbségek is, melyek együttesen relatíve megnövelik az egy foglalkoztatotthoz kapcsolódó nyereségmegosztási terheket. Ezért a vállalatoknak megéri kiszerveztetni bizonyos tevékenységeiket. Másik ok a technológiai változás, mely standardizálta a munkavégzési formákat, és csökkentette az ellenőrzés és irányítás költségeit. További ok a munkavállalók előregedése, mert az idősebb munkások nagyobb arányban szoktak önfoglalkoztatóvá válni. Mindemellett a lanyha munkaerőpiacot is indokként lehet említeni, amely a hagyományos foglalkoztatottaknak kevés alkuerőt és kevés választási lehetőséget biztosít a különböző munkavállalási formákat illetően.

*Katz és Krueger* [2017] az utolsó magyarázatra koncentrálnak, a lanyha munkaerőpiac és a munkanélküliség hatásait elemzik. Megvizsgálják, hogy azok a munkások, akik megtapasztalták a munkanélküliséget, milyen valószínűséggel válnak alternatív foglalkoztatottá, azaz nem hagyományos alkalmazottá. A vizsgálatot a korábbiakban említett összekapcsolt adatbázisok segítségével végzik el. Eredményeik szerint a korábban munkanélküliséget átélt dolgozók 7–17 százalékpontnyival nagyobb valószínűséggel fogadnak el alternatív munkahelyeket, mint a hozzájuk látszólag teljesen hasonló, de folyamatosan foglalkoztatott kollégáik.

Katz és Krueger azt találták, hogy a gazdasági ciklus, egész pontosan a 2008-2009-es válság fontos szerepet játszott az alternatív munkaformák arányának növekedésében. Emellett azonban az egyéni munkanélküliségi történetek elemzése

és az aggregált idősorok vizsgálata azt is megmutatta, hogy az önfoglalkoztatók, valamint a munkaerő-kölcsönzőkön keresztül dolgozók aránya az utóbbi években inkább egy erőteljes trend szerint növekedett, és alig változott a gazdasági ciklusok hatására. Mindez azt támasztja alá, hogy ugyanazok a hosszan tartó tendenciák, melyek a növekvő egyenlőtlenségeket jellemzik, valamint amelyek a technológiai fejlődés eredményeként folyamatosan ösztönzik a gazdaság felaprózódását, sokkal inkább felelősek az alternatív munkahelyek növekedéséért, mint a gazdaság ciklusok.

*Katz és Krueger [2019a]* ismét a régi két barát és kolléga közös cikke. Fontos tudnunk, hogy a két szerző tollából 2016-ban már megjelent egy hasonló című, és azonos tartalmú NBER-munkaanyag (*Katz–Krueger [2016]*), amely gyakorlatilag csak abban különbözött a most ismertetett cikktől, hogy az alternatív foglalkoztatáshoz kapcsolódó bért nemcsak táblázat, hanem grafikonos formában is publikálta, illetve a 2019-es tanulmány újabb irodalmakat is feldolgozott. A feldolgozott írások többsége azonban már korábban is részét képezte az NBER-munkaanyagoknak.

*Katz és Krueger [2019a]* tanulmánya rendkívül alapos munka, esélytelennek tartjuk, hogy bárki is a *Berg–Johnston [2019]*-hez hasonló kritikát tudna írni róla. Véleményünk szerint az ebben a vizsgálatban használt kérdőív jól megtervezett, és a kérdésekre adott válaszok elemzése profi módszertannal történt.

A szerzők alapvető célja, hogy bemutassák az Egyesült Államok új típusú alkalmi munkásaival kapcsolatos főbb statisztikai jellemzőket. Mint ahogy korábban is írtuk, új típusú alkalmi munkások a hakeni munkásokon kívül a bármilyen módon saját magukat foglalkoztatók (önfoglalkoztatók), akárhogyan is realizálódnak az önfoglalkoztatás, az ideiglenes munkások, a hívásra dolgozók, illetve több esetben idesorolják a részidőben dolgozókat is. *Katz és Krueger* azt írják, hogy mivel a BLS 2005 óta nem készített új típusú alkalmi munkás felmérést a munkaerőpiaci adatfelvételhez kapcsolódóan, és cikkük írásakor nem is volt ismert semmifajta ilyen terv a jövőre vonatkozóan, ezért megérett a szükségessége egy ilyen felmérés elvégzésének. A szerzők éltek is lehetőségükkel, hogy kapcsolódhassanak a RAND ALP 2015 októberében és novemberében elvégzett felméréséhez egy új típusú alkalmi munkás felméréssel, ez a RAND CWS.

*Katz és Krueger* részletesen leírják a különböző típusú alternatív foglalkoztatások figyelembevételével, hogy miként alakultak 2015-ben a foglalkoztatási arányok, és mindannyiszor összehasonlítják a 2005-ös értékekkel. Mivel *Hall és Krueger [2018]*-ben *Katz–Krueger [2016]* alapján már leírták ezeknek az összehasonlításoknak a legtöbb elemét, amiről mi is beszámoltunk, most csak egyetlen statisztikai összehasonlítást idézünk, melyet a szerzők egy 2018-as tanulmány (*Abraham et al. [2018]*) alapján említenek. Az alternatív munkásokat a lehető legáltalánosabb értelemben definiálva, beleértve a másodállásban dolgozókat és a részidős foglalkoztatottakat is, az általános társadalmi felmérés és a BLS felméréseinek együttes adata alapján a 2006-os 35,3 százalékról 2010-re 40,4 százalékra nőtt a foglalkoztatottakon belüli arányuk.

Az RP (RAND-Princeton) CWS-felmérés (melyet a Princeton Egyetem hajtott végre) kérdéseit úgy készítették, hogy összevethető legyen az LB CWS-sel (ez az, amit utoljára 2005-ben készített a BLS), ugyanakkor számos egyéb információt is adjon a kutatók számára. Összesen 6 028 embert kértek meg a kérdőívek kitöltésére, és végül 63,9 százalékos válaszadási arányt kaptak. A felmérésre két módszer alapján hívták meg az embereket (itt arról az alapfelmérésről van szó, amelyhez az új típusú alkalmi munkás felmérés kapcsolódott): értesítést küldtek a Michigani Egyetem internetes paneljében szereplőknek, ami egy véletlen eljárással kiválasztott minta volt, ezenkívül még hólabda módszert is alkalmaztak a válaszolók összegyűjtésére. A RAND kidolgozta azokat a súlyokat, amelyekkel a BLS munkaerőpiaci felméréseivel összevethető mintaeredményeket tudták szerkeszteni kor, nem, etnikai hovatartozás, iskolai végzettség és háztartási jövedelem vonatkozásában. A súlyokat aszerint is korrigálták, hogy az RP CWS-ben ne legyen túl nagy az egyéni vállalkozók száma. Így végül a 2005-ös BL CWS és a 2015-ös RP CWS eredményei összehasonlíthatóvá váltak.

Ezek szerint 2015-ben 2005-höz képest a BLS definíciója szerint figyelembe vett alternatív munkások száma 5,1 százalékponttal növekedett, 10,7-ről 15,8 százalékra. Ha még olyan szempontból is igazítják a minta súlyait, hogy a BLS felmérése nem vette számba azokat, akik második munkájukban voltak alternatív foglalkoztatottak, akkor a 10 év alatti növekedés kevesebb, de így is 3 százalékpont.

Katz és Krueger a pontos eredmények elérése érdekében több tényezőt is kontrolláltak. Ezek: a BLS felmérésének proxy válaszolói (proxy válaszoló: a megkérdezett családtagja, akinek a kiválasztott személyre vonatkozóan tettek fel kérdéseket az iskolai végzettségre, a tapasztalatra, az etnikai hovatartozásra stb. vonatkozóan). Ezek eredményeként maximum 2 százalékpontos eltérést kaptak, de bárhogy is számoltak, a 2015-ös alternatív foglalkoztatottak aránya szignifikánsan nagyobb volt, mint 2005-ben.

Katz és Krueger azt is megvizsgálták, hogy miként változott az alternatív munkában dolgozók összetétele. Az iparágakat tekintve korábban az építőiparban és az üzleti szolgáltatásban voltak a leggyakoribbak az alternatív foglalkoztatási módok, 2015-ben viszont az egészségügyi szolgáltatásokban felülmúlták az építőipar arányát, és az oktatásban dolgozók között is jelentősen megnőtt az alternatív munkarendben dolgozók aránya.

A 2015-ös felmérést a 2005-ös és 1995-öshöz hasonlítva kor szempontjából azt találták, hogy az idősebbek aránya növekedett az alternatív munkavégzők között. 2015-ben minél idősebb volt valaki a korábbiakhoz képest, annál nagyobb eséllyel vált alternatív munkavégzővé. A 2015-ös kor szerinti alternatív munkavégzési arányok a foglalkoztatottak között: 16–24 évesek 6,4 százalék, 25–54 évesek 14,3 százalék, 55–75 évesek 23,9 százalék. A nők esetében is növekedtek az arányok, 2005-ben 8,9 százalékuk, 2015-ben pedig 17 százalékuk volt alternatív munkás. Ugyanez az érték a férfiaknál 12,3-ről 14,7 százalékra nőtt.

Az órabéreket tekintve az alternatív munkások átlagosan nagyobb díjazásban részesültek, mint a hagyományos foglalkoztatottak, és a különbség 2015-ben növekedett 2005-höz képest. A növekedés elsősorban a független szerződő felek között valósult meg, a jövedelemeloszlás első, legalacsonyabb ötödében a többi alternatív munkavégzés továbbra is nagyobb valószínűséggel fordult elő, mint a többi jövedelmi ötödben. A legrosszabb helyzetben a munkaerő-kölcsönzőkön keresztül foglalkoztatottak és a hívásra dolgozó munkások voltak. A kiszerveztetett munkások viszont 2015-ben a 2005-ösnél nagyobb eséllyel tartoztak a legnagyobb jövedelmi ötödhöz. Az órabérek alakulása azonban nem egyezett meg a teljes jövedelem alakulásával. A heti javadalmazást tekintve a hagyományos foglalkoztatottak továbbra is vezettek. Ennek alapvető oka az volt, hogy az alternatív módon dolgozók kevesebb órában dolgoztak, és általában a kisebb munkaidő nem saját elhatározásukból alakult így, hanem a lehetőségek következtében.

A független szerződő munkások 80 százalékban preferálták foglalkoztatási formájukat, a munkaerő-kölcsönzőkön keresztül dolgozók többsége és a hívásra dolgozók majdnem fele inkább a hagyományos foglalkoztatást választaná. Az arányok nagyjából megegyeztek 2005-ben és 2015-ben.

Katz és Krueger három pontban fogalmazták meg, hogy mi okozhatta az alternatív munkavégzők arányának növekedését 2005 és 2015 között:

1. Az alternatív munkavégzés gyakoribb az idősebbek és az iskolázottabbak között. A társadalom a vizsgált időszak alatt öregedett, és növekedett a képzetebbek aránya is. Egyéb kínálati tényezők is szerepet játszhattak, mint például a rugalmasabb munkavégzés iránti igény, és a munkavégzés-szabadidő egyensúlyának megteremtése. Az azonban nem valószínű, hogy a kínálati oldal jelentette a döntő részét az alternatív munkavégzés növekedésének, mert az alternatív munkát végzők növekedésének felét a munkaerő-közvetítőkön keresztül dolgozók és a kiszerveztetett dolgozók létszámának növekedése eredményezte.

2. A technológiai változások megkönnyítették a munka ellenőrzésének lehetőségét, és a munkafeladatok standardizálását, továbbá szintén a technológiai változások következtében a munkások teljesítménye és munkájának minősége megfigyelhetővé vált. Így a munka szervezését nem feltétlen kellett házon belül elvégezni. Coase [1937] úgy magyarázta a vállalat versus piac közötti választást, hogy megvizsgálta a feladat végrehajtásának tranzakciós költségeit. A vállalaton kívüli tranzakciós költségek az utóbbi időben olyan jelentős mértékben csökkentek, hogy ez lehetővé tette az egyes munkafolyamatok kiszervezését, és ezzel az anyavállalatok profitjának növekedését. Ugyanakkor a piacon megjelenő nagyszámú szolgáltató elősegítette, hogy le-



gyen kinek kiszervezni az egyes munkafolyamatokat. A nagyvállalatok komoly hatékonysági előnyre tudtak szert tenni, ha a nem főtevékenységük körébe tartozó folyamatokat – mint például a takarítás, az élelmezés, a számvitel, az információs technológia, jogi szolgáltatások – kiszervezték.

3. Bérnyomást gyakorolnak a vállalatokra azok a tisztességességi és erkölcsi megfontolások, amelyek arra ösztönzik őket, hogy nyereségüket osszák meg alkalmazottaikkal. Ez a nyomás sokkal inkább érvényesül a hagyományos foglalkoztatottak vonatkozásában, mint az újonnan bérelt vagy más vállalattól szerződtetett munkások esetében (*Kahneman–Knetsch–Thaler* [1986]). A piaci és egyéb hatások eredményeként növekednek a képzettség szerinti bérkülönbségek, ezzel fokozva a jövedelmi egyenlőtlenségeket is. Mindez megemeli annak a költségét, hogy az alacsonyabb bérű munkások jövedelmét emelje a vállalat, illetve velük is megossza nyereségét. Ezért a vállalatok egyre jobban ösztönözve érzik magukat arra, hogy az alacsonyabb bérű tevékenységeket kiszervezzék. Igyekeznek külön szervezetbe tömöríteni a magas és külön az alacsonyabb bérű munkásokat. Megtartják maguknak a magasabb bérű, alaptevékenységet végző dolgozókat, és csak velük osztják meg a nyereségüket, egyúttal magukhoz is láncolva a leghatékonyabb alkalmazottakat. Ez persze azt is eredményezi, hogy vállalatoként nagyon eltérők a profitráták. A gyakori piaci ciklusváltozások is ebbe az irányba hatnak, mert sokkal költségkímélőbb egyes tevékenységeket kiszervezni, mint elküldeni a munkásokat. Ezek alapján újra *Weil* [2014] azt, hogy a munkahelyek töredezetté válnak. A munkások pedig szerződött felek lesznek, rosszul kategorizálva a tényleges munkavégzési módot.

Csak NBER-munkaanyag formájában jelent meg<sup>6</sup> *Katz és Krueger* [2019b] írása, amely az előzőkben ismertetett tanulmány folytatásának is tekinthető. 2015-ben a BLS még semmifajta tervvel nem rendelkezett arra vonatkozóan, hogy a szokásos munkaerőpiaci felmérése kiegészítőjeként ismét készítsen egy új típusú alkalmi munkás felmérést. Ezért 2015-ben a hiány pótlására *Katz és Krueger* megtervezték a *Katz–Krueger* [2019a] cikkben bemutatott RP CWS-felmérést. 2017 márciusában azonban már a BLS is rászánta magát az új típusú alkalmi munka kiegészítő felmérés elvégzésére. Így *Katznak és Kruegernek* újabb lehetősége nyílt az alternatív munkát végzők számának és jellemzőinek összehasonlító elemzésére. *Katz és Krueger* [2019b] alapvetően a felmérések jelezte létszámarányokat hasonlították össze. Emel-

<sup>6</sup> Kérdés, hogy *Krueger* halála után lesz-e belőle folyóiratcikk.

lett az Amazon Mechanical Turk<sup>7</sup> platform munkásai között végzett felmérésük alapján azt próbálták meg bebizonyítani, hogy az új típusú alkalmi munkás felmérések nem tudják pontosan kimutatni az alternatív rendben dolgozók számát, különös tekintettel azokra, akik többfajta munkát is végeznek.

A 2005-ös BL CWS és a 2015-ös RP CWS összevetése alapján 2005-ben 10,7, 2015-ben pedig 15,8 százalék volt az alternatív módon dolgozók aránya. Az adatok bizonyos kontrollálása után ezt az 5,1 százalékpontos növekedést Kruegerék alacsonyabbra becsülték. Azonban még így is ellentmondásosnak tűnik, hogy a 2017-es új típusú alkalmi munkás felmérés mindössze 10,1 százalékos arányt mért az alternatív foglalkoztatottakra. A 2005-ös aránynál is alacsonyabb mérési eredményeket Katz és Krueger a következő tényezőkkel magyarázzák:

– A gazdasági ciklus előnyösebb szakaszában volt 2017-ben, mint 2015-ben, ami 2015-höz képest csökkenthette azon alternatív rendben dolgozók arányát, akik ezt kényszerből tették.

– A hagyományos új típusú alkalmi munkás felmérés megengedi a proxy válaszadók bevonását, amikor a megkérdezett egyén helyett egy családtagja válaszol. A proxy válaszoló nem ismeri annyira családtagja munkatörténetét, mint maga a kérdéses személy, különösen a főállása melletti kiegészítő munkavégzéseket illetően.

– Az RP CWS-ben a mintavételi módszer nem közvetlenül biztosítja a reprezentativitást, csak súlyok segítségével tudtak korrigálni. A mintanagyság is jóval kisebb, mint a hagyományos új típusú alkalmi munkás felmérésben, így ez is torzíthatja az eredményt, vagyis elképzelhető, hogy 2015-ben az új típusú alkalmi munkások aránya túl magas.

– A hagyományos új típusú alkalmi munkás felmérés személyes vagy telefonos kérdés alapján készült, az RP CWS pedig internetes önkitöltéssel. Ezzel a módszerrel a haki munkások és általában is az alternatív munkarendben dolgozók jobban elérhetők, ezért az is elképzelhető, hogy számuk 2015-ben túlreprezentált volt.

Az adminisztratív adózási adatok azonban egyértelműen azt jelzik, hogy nőtt az alternatív munkát végzők aránya, ezért inkább arra lehet következtetni, hogy az BL CWS-k egyszerűen nem képesek teljes körűen figyelembe venni az alternatív munkarendben dolgozókat. Katz és Krueger *Abraham et al.* [2018]-at is idézik, amely cikk hasonló következtetéseket vont le. Ez is arra utal, hogy az új típusú al-

<sup>7</sup> Az Amazon Mechanical Turk platform olyan virtuálisan elvégezhető munkákhoz keres megrendelőt és munkavégzőt, mint például a fordítás, a szövegszerkesztés, a tartalmi elemzés stb.

kalmi munkás felmérés még úgy se tudja jól visszaadni a tényleges adatokat, hogy 2017-ben újabb kérdéseket is csatoltak a felméréshez.

Kruegerék szerint nem mindenki jelzi a BLS munkaerőpiaci felméréseiben, hogy esetleg munkát vagy új típusú alkalmi munkát is végez, ezért ezen állítás igazolására az Amazon Mechanical Turk-ben dolgozók között készítettek egy felmérést. Összesen 2291 embert kérdeztek meg, akiket szándékosan nem reprezentatív módon választottak ki. Olyanokat vontak be a vizsgálatba, akiknél úgy tűnt, hogy több helyen is dolgoznak, még ha csak alkalmilag is. A felmérést 2015 márciusában készítették, és a résztvevők 3 dollárt kaptak, ha válaszoltak a kérdésekre. A medián kitöltési idő 7 perc volt.

A Mechanical Turk felmérésben tapasztaltak alapján valószínűsíthető, hogy az új típusú alkalmi felmérésben résztvevők 61 százaléka elmulasztotta jelezni, hogy a harki gazdaságban is dolgoztak a felmérést megelőző héten, vagy más kisebb munkákat vállaltak. Az LB CWS-ben a foglalkoztatottak 39 százaléka számolt be kettős munkavégzésről. Kruegerék felmérése alapján ez az arány igazából 77 százalék lenne. Ez egyben jelentősen megnövelné az alternatív munkát is végzők arányát, tekintve, hogy a második munkahely gyakran alternatív munkavégzést takar. Mindez az alternatív munkások arányának egyértelmű növekedését jelzi, még akkor is, ha a BLS felmérése ezt nem mutatta ki.

Tanulmányunk jelen részében *Harris és Krueger* [2015] írása első helyre került volna az ismertetett cikkek sorában, ha az időrendiséget alkalmaztuk volna. Azért tettük ezt a 2015-ben írt tanulmányt ismertetésünk végére, mert a harki gazdasággal kapcsolatos elemzések bemutatása után az olvasó valószínűleg jobban megérti Kruegerék jogi érvelését.

A szerzők ebben a tanulmányban az online harki gazdaság munkásairól írnak. A harki munkások, azaz a független szerződő felek számára a törvény nem garantál olyan jogokat, mint az alkalmazottak számára. Az alkalmazottak olyan kötelező juttatásokat – például kompenzációs biztosítást, túlóradíjat, nyugdíjszámlát – kapnak, és olyan jogokat – például a közös szervezkedés és alku lehetősége – élveznek, ami nem jár a független szerződő személyeknek. Harris és Krueger egy új jogi kategória, a „független munkás” bevezetését javasolják. Azokat kívánják így nevezni, akiket jelenleg a független szerződő fél elnevezés illet, de a valóságban az alkalmazottak és a tényleg független szerződő felek közötti szűk mezsgyében helyezkednek el.

A független szerződő felek közvetítők (azaz közvetítő cégek) révén kapcsolódnak össze a fogyasztókkal. Tevékenységük során bizonyos elemek valóban úgy érvényesülnek, mintha vállalkozásként működnének, más elemek pedig úgy, mintha alkalmazottak lennének. Például általában (de nem mindig) maguk határozzák meg, hogy mikor dolgoznak, és mikor nem. Miközben egy közvetítővel tartják a kapcsolatot, dolgozhatnak más közvetítő révén is, illetve foglalkozhatnak saját ügyeikkel; ezek a vállalkozásjellegű sajátosságok. Ugyanakkor a közvetítő igen gyakran előírja,

hogy milyen áron vagy milyen árintervallumban kínálhatják szolgáltatásaikat; ez alkalmazottakra jellemző tulajdonság. A közvetítő sokszor mást is előír, például gyakran még azt is, hogy mikor dolgozzon a haken munkás. Valamint, ha bármilyen okból a haken munkás rossz értékelést kap a fogyasztótól, akkor egyszerűen kizárhatja a platformról, ami olyan, mintha a munkáltató elbocsátaná alkalmazottját. Munkavégzés esetén a közvetítő mindenképp részesül a független szerződő fél bevételeiből, általában 10–20 százalékban.

Kruegerék cikkének írásakor körülbelül 600 000 online független szerződő fél dolgozott az Egyesült Államokban, ami a foglalkoztatottak mindössze 0,4 százalékát jelentette. Valószínűleg sok más hasonló státusú dolgozó offline közvetítővel, de alapvetően ugyanilyen módon végezte munkáját. A független dolgozó státusra ők lennének jogosultak. A független dolgozót megilletné sok, de nem minden olyan juttatás és jog, amit az alkalmazottak élveznek. Lehetőségük lenne együttesen megszervezni valamit, együttesen alkudni, polgárjogi védelmet élveznének, adó-visszatérítést kapnának, és alacsonyabb áron tudnának biztosításokat, valamint más juttatásokat vásárolni, mintha azt egyedül, a közvetítő szervezőtevékenysége nélkül tennék. Ugyanakkor a közvetítőnek nem kellene félnie attól, hogy ez a kapcsolat foglalkoztatássá válik, és nem kell a szokásos foglalkoztatói terheket viselnie.

A független munkás kategóriája megszüntetné azt a jogi bizonytalanságot, amit a független vállalkozói munkavégzés jelenleg is előidéz. A jogi bizonytalanság minden résztvevő fél számára a hatékonyság forrása, ezért megszüntetése mindenki számára előnyös lenne.

Gazdasági és társadalmi szempontból nézve hasznos, ha egy új és jobb minőségű technológia – jelen esetben a közvetítők által használt internetes hálózat és a hozzá kapcsolódó online lehetőségek – elterjed. Akkor azonban, amikor ez a magasabb rendű technológia úgy biztosít a régi technológiánál nagyobb profitot, hogy kihasználja a szabályozói arbitrázs lehetőségeit, akkor közel sem tekinthető se gazdaságilag, se társadalmilag előnyösnek. Ha egy közvetítő azért lesz sikeres, mert a hagyományos foglalkoztatottakat elüzi, és a korábbiak megfelelő színvonalú szolgáltatását alacsonyabb költséggel biztosítja a független vállalkozók foglalkoztatásával és a szabályozó által előírt kötelezettségek megkerülésével, akkor ez az újítás csökkenti a társadalmi jólétet.

Harris és Krueger ezért javasolták a szenátusnak, hogy fogadja el a független munkás kategóriát. A kapott rugalmasság, valamint a kisebb juttatás éppen közömbössé tenné a munka végzőinek preferenciáit az alkalmazotti lét és a független munkási lét között. A munkáltatóknak, pontosabban a közvetítőknek pedig nem lenne megkötve a keze az új típusú alkalmi munkaszervezési változások vonatkozásában. Megerősödne a társadalmi szerződés, a felek kölcsönösen előnyös helyzetben érezhetnék magukat. Mindez azonban óriási kihívásokat jelent a munkaügyi és az adózási szabályokat meghatározó szerveknek. Úgy tudjuk, hogy Harris és Krueger javaslatát az Egyesült Álla-

mok Szenátusában végül nem tárgyalták meg, bár kétségtelen, hogy a javaslat bizonyos elemeit egyes államokban bevezették. (Például sok helyen közelítették az Uber-sofőrök jogait és kötelezettségeit a taxisofőrök jogaihoz és kötelezettségeihez.)

## 2. Összefoglalás

Alan Krueger hakni gazdasággal kapcsolatos írásai briliáns módon mutatták be ennek az új típusú gazdaságnak a lényegét és működési mechanizmusát. Tanulmányai azt a rugalmasságot jelzik, amelyet a szerencsésebb hakni munkások élveznek, ugyanakkor utalnak arra is, hogy a kevésbé szerencsés hakni munkások esetében inkább a kényszer és nem az önkéntes választás vezetett ahhoz, hogy ezt a foglalkoztatási formát választották. Krueger e témával kapcsolatos cikkeiben – kihasználva a piacelmélet szinte minden területéről összegyűjtött tapasztalatait – mindig igyekezett bemutatni nemcsak a hakni gazdaság, hanem a többi új típusú alkalmi munkavégzési forma (másképp alternatív munkavégzés) jellemzőit is. Írt a szerződéses munkásokról, az önfoglalkoztatókról, a szabadúszókról, a munkaerő-kölcsönzőkön keresztül és a hívásra dolgozókról is, akár teljes vagy akár részmunkaidőben végezték így munkájukat. Sőt, még tágabb értelmezés szerint ideszámította az összes részmunkaidőben foglalkoztatottat is. A legtágabb kategória szerint tekintve az alternatív munkarendben dolgozókat, az Egyesült Államokban a foglalkoztatottak több mint 40 százaléka végez alternatív munkát. Nem véletlen, hogy Krueger személyes feladatának érezte, hogy az ő helyzetüket elemezze.

Bármiről is írt Krueger, a módszere mindig a következő volt: először adatokat gyűjtött, majd az adatokat egyenletek és ökonometriai modellek segítségével elemezte. Az adatgyűjtés egyrészt az adminisztratív adatok bekérését és áttekintését tartalmazta (például az Uber sofőrjeiről vezetett nyilvántartás elemzését vagy az adózási adatok vizsgálatát), bizonyos esetekben – mint például az Ubernél – nem ő volt a kezdeményező, hanem mások kérték őt fel az elemzésre. Másrészt az adatgyűjtés Krueger számára felmérések készíttetését és a felmérések eredményeinek feldolgozását jelentette. Lehetősége volt arra, hogy a CPS és egyéb felmérések részletes eredményeit is megkapja, illetve maga is kezdeményezett ilyen felméréseket. Elemzései általában szigorúan a valóságot igyekeztek visszaadni, bár kritika is érte, például, az Uberről szóló cikkében felületességgel és részre hajlással vádolták (amivel nagyrészt mi is egyet tudunk érteni). Az említett kritika azzal is megvádolta őt, hogy elzárja az adatokat mások elől. A tanulmányunk első részében bemutatott Princeton Egyetem Felmérési Kutatóközpontjának létrehozása azonban ezzel ellentétes attitűdöt jelez. Valószínűleg Krueger is, mint minden tudós, hiú volt saját eredményeire, és ennek

érdekében időnként valóban kizárt másokat abból, hogy megkaphassák az általa vizsgált adatokat. Összességében azonban egész élete a tények feltárásáról és elemzéséről szólt. Szomorúak vagyunk, hogy ez a munkásság véget ért.

## Irodalom

- ABRAHAM, K. G. – HALTIWANGER, J. C. – SANDUSKY, K. – SPLETZER, J. R. [2018]: *Measuring the Gig Economy: Current Knowledge and Open Issues*. Working Paper. No. 24950. National Bureau of Economic Research. Cambridge. <https://www.nber.org/papers/w24950.pdf>
- ANGRIST, J. G. – CALDWELL, S. – HALL, J. V. [2018]: *Uber vs. Taxi: A driver's eye view*. Working Paper. No. 23891. National Bureau of Economic Research. Cambridge. <http://www.nber.org/papers/w23891.pdf>
- BERDE É. [2020]: Alan Krueger munkássága I. – Krueger természetes kísérletei. *Statistikai Szemle*. 98. évf. 4. sz. 283–300. old. <https://doi.org/10.20311/stat2020.4.hu0283>
- BERG, J. – JOHNSTON, H. [2019]: Too good to be true? A comment on Hall and Krueger's analysis of the labor market for Uber's driver-partners. *ILR Review*. Vol. 72. Issue 1. pp. 39–68. <https://doi.org/10.1177/0019793918798593>
- COASE, R. H. [1937]: The nature of the firm. *Economica*. Vol. 4 Issue. 16. pp. 386–405. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x>
- CRAMER, J. – KRUEGER, A. B. [2016]: Disruptive change in the taxi business: the case of Uber. *American Economic Review*. Vol. 106. No. 5. pp. 177–182. <http://dx.doi.org/10.1257/aer.p20161002>
- FARRELL, D. – GREIG, F. [2016a]: *Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy. Big data on Income Volatility*. JPMorgan Chase & Co. Institute. Washington, D.C. <https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/document/jpmc-institute-volatility-2-report.pdf>
- FARRELL, D. – GREIG, F. [2016b]: *The Online Platform Economy: What is the Growth Trajectory?* JPMorgan Chase & Co Institute. Washington, D.C.
- HALL, J. V. – KRUEGER, A. B. [2016]: *An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States*. Working Paper. No. 22843. National Bureau of Economic Research. Cambridge. <https://doi.org/10.3386/w22843>
- HALL, J. V. – KRUEGER, A. B. [2018]: An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States. *ILR Review*. Vol. 71. Issue 3. pp. 705–732. <http://dx.doi.org/10.1177/0019793917717222>
- HALL, J. V. – KRUEGER, A. B. [2019]: Reply to the comment by Berg and Johnston. *ILR Review*. Vol. 72. Issue 1. pp. 69–74. <http://dx.doi.org/10.1177/0019793918809985>
- 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, D.C. [https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf)
- KAHNEMAN, D. – KNETSCH, J. L. – THALER, R. [1986]: Fairness as a constraint on profit seeking: entitlements in the market. *The American Economic Review*. Vol. 76. No. 4. pp. 728–741.

- KATZ, L. F. – KRUEGER, A. B. [2016]: *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015*. Working Paper. No. 22667. National Bureau of Economic Research. Cambridge. <https://doi.org/10.3386/w22667>
- KATZ, L. F. – KRUEGER, A. B. [2017]: The role of unemployment in the rise in alternative work arrangements. *American Economic Review*. Vol. 107. No. 5. pp. 388–392. <http://dx.doi.org/10.1257/aer.p20171092>
- KATZ, L. F. – KRUEGER, A. B. [2019a]: The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995–2015. *ILR Review*. Vol. 72. Issue 2. pp. 382–416. <http://dx.doi.org/10.1177/0019793918820008>
- KATZ, L. F. – KRUEGER, A. B. [2019b]: *Understanding Trends in Alternative Work Arrangements in the United States*. Working Paper. No. 25425. National Bureau of Economic Research. Cambridge. <https://www.nber.org/papers/w25425.pdf>
- KLEINER, M. M. – KRUEGER, A. B. [2013]: Analyzing the extent and influence of occupational licensing on the labor market. *Journal of Labor Economics*. Vol. 31. No. 2. pp. S173–S202. <http://dx.doi.org/10.1086/669060>
- KRUEGER, A. B. [2019]: *Rockonomics: A Backstage Tour of What the Music Industry Can Teach Us about Economics and Life*. Currency. New York.
- LAZER, D. – PENTLAND, A. – ADAMIC, L. – ARAL, S. – BARABASI, A.-L. – BREWER, D. – CHRISTAKIS, N. – CONTRACTOR, N. – FOWLER, J. – GUTMANN, M. – JEBARA, T. [2009]: Social science. Computational social science. *Science*. Vol. 323. Issue 5915. pp. 721–723. <http://dx.doi.org/10.1126/science.1167742>
- PETTIT, E. [2019]: A Prominent Economist’s Death Prompts Talk of Mental Health in the Professoriate. *The Chronicle of Higher Education*. 19 March. <https://www.chronicle.com/article/A-Prominent-Economist-s/245932>
- WEIL, D. [2014]: *The Fissured Workplace*. Harvard University Press. Cambridge.