

# CÉLZOTT ÚTMUTATÁS DIGITÁLIS PLATFROMOKHOZ ÉS HÁLÓZATOKHOZ

---

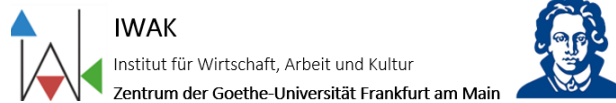
ALPHS

Advancing Personal and Household Services



# Partnerek

---



Jelen kiadvány kizárólag a szerzők véleményét tükrözi. A Bizottság a benne foglalt információk semmilyen jellegű felhasználásáért nem vonható felelősségre.



A projektet az  
Európai Unió támogatja.  
(Ad-PHS - VS/2018/0344)

Néhányan amellet érvelnek, hogy a digitális platformok és hálózatok elősegítik a munkavállalók, a munkáltatók, a kormányok és az ügyfelek számára nyújtott szolgáltatások minőségének javítását. A digitális platformok a munkavállalókat és a munkáltatókat az érdekképviselési tevékenységekkel is összeköthetik. Az otthoni gondozás terén, ahol a munkavállalók nagy számban elszigetelten végzik tevékenységüket, a digitális platformok egy közösségi teret biztosítanak a közös kérdések megvitatására, és elősegíthetik a munkavállalók szervezeti szintjének erősödését. Meg kell említenünk azonban azt is, hogy a digitalizáció bizonyos szintű kompetenciát kíván meg mind a munkavállalók, mind a munkáltatók részéről. Képzés (és a szükséges felszerelés) nélkül lehetetlen kihasználni az online platformok és hálózatok előnyeit.

Ez kifejezetten kihívást jelenthet a látássérült vagy fizikailag korlátozott kapacitású, valamint a technológiai hozzáféréssel nem rendelkező személyek számára. A legfrissebb becslések szerint mára világszerte több mint 70 millió ember használ online munkaplatformokat a munkalehetőségekhez való hozzáféréshez, és az EU-ban a peer-to-peer (P2P) gazdaság értéke a 28 milliárd eurót is eléri. Azonban kevés vagy egyáltalán nincs bizonyíték arra, hogy ezek az online platformok jelenleg hozzájárulnak-e a munkavállalók és az ipar színvonalának javításához. Valójában jelentős annak a kockázata, hogy a digitális platformok több „halkni” munkát, kevesebb munkahelyi biztonságot és instabil béreket eredményezzenek a munkavállalók számára. Sok egyéb kérdés mellett a munkavállalók vagy a munkáltatók kevesebb védelmével, az ügyfelek számára nem garantálható háttér- és szakmai színvonal-ellenőrzéssel járnak.



# DIGITALIZÁCIÓ ÉS A PHS VÁLTOZÁSAI

Az Egyesület a Segítő Technológia Fejlesztéséért Európában (Association for the Advancement of Assistive Technology in Europe - AAAET) Bolognai Nyilatkozata szerint szükséges lesz „felhívni a figyelmet a segítő technológiára, az egyetemes tervezésre és az elérhetőségre, mint emberi jogi kérdésre, mivel a technológia fontos és gyakran meghatározó eszköz az emberek számára abban, hogy igényt tarthassanak és élhessenek jogaikkal.”<sup>1</sup>

Az EFCI-UNI közös nyilatkozata a digitalizáció hatásáról a Takarító- és Létesítményszolgáltatók foglalkoztatására nézve kiemeli, hogy „a digitális eszközöket és mobil eszközöket a munka-magánélet egyensúly és a mentális jóllét tiszteletben tartásával és előmozdításával összhangban kell használni.”<sup>2</sup> Különösen a bentlakó gondozók és a háztartásban dolgozók számára kell a magánéletre való jogot biztosítani.

Ugyanúgy, mint más ipari ágazatokban, a már meglévő üzleti modelleket egyre inkább digitalizálják, és digitális platformok formájában új üzleti modellek jönnek létre. Mindkét modell megköveteli a munkakörülmények és a munkaerőpiaci mechanizmusok kiigazítását, valamint a szociális partnerek részvételét a különböző szinteken.

A közvetlen gondozás területén a beteg emelgetésében a munkavállalót robot segítheti. Az autonóm/ félig autonóm rendszerek a közvetlen gondozást végzőket támogathatják a szükséges orvosi és nem orvosi feladatok meghatározásában, valamint használhatók a munkavállalók napirendjének és beütemezésének beállítására is. Ezek a rendszerek mindkét esetben megkövetelik a felhasznált adatok és algoritmusok integritására és átláthatóságára való fokozott figyelmet. A nem közvetlen gondozási szolgáltatások terén a robotok többek között a takarításban segíthetnek.

Az érzékelők és a Tárgyak Internete felhasználható a PHS professzionalizálására, a munka vonzóbbá tételére, a munkavállalók egészségének és biztonságának javítására, valamint a magas színvonalú szolgáltatások biztosítására. A digitális készségek is egyre fontosabbá válnak az ügyfelek támogatása terén az olyan adminisztratív feladatok végrehajtásában, mint az online banki ügyintézés vagy az otthoni automatizált okoseszközök használata. Ez a munkavállalók és az ügyfelek/felhasználók/magánmunkáltatók fokozottabb felügyeletéhez és nyomon követéséhez is vezethet, új tudatosságot követelve meg mindennek a magánéletre és az emberi jogokra gyakorolt hatásairól.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság egészségügyi ágazatra gyakorolt ipari változásokra vonatkozó saját kezdeményezésű véleményének 4.4 szakasza értelmében „A digitális innováció, különösen a mobil egészségügyi alkalmazások terén, segíthet a krónikus betegségekkel kapcsolatos kockázati tényezők kezelésében. A mobil egészség- és a távfelügyelet támogatja a megelőzést, és csökkentheti a későbbi drága kezelések szükségességét is.”<sup>3</sup>

1 <https://aaate.net/the-bologna-declaration>

2 [https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29\\_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf](https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf)

3 <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/industrial-changes-health-sector-own-initiative-opinion>



# AZ ONLINE PLATFORMOK MEGHATÁROZÁSA

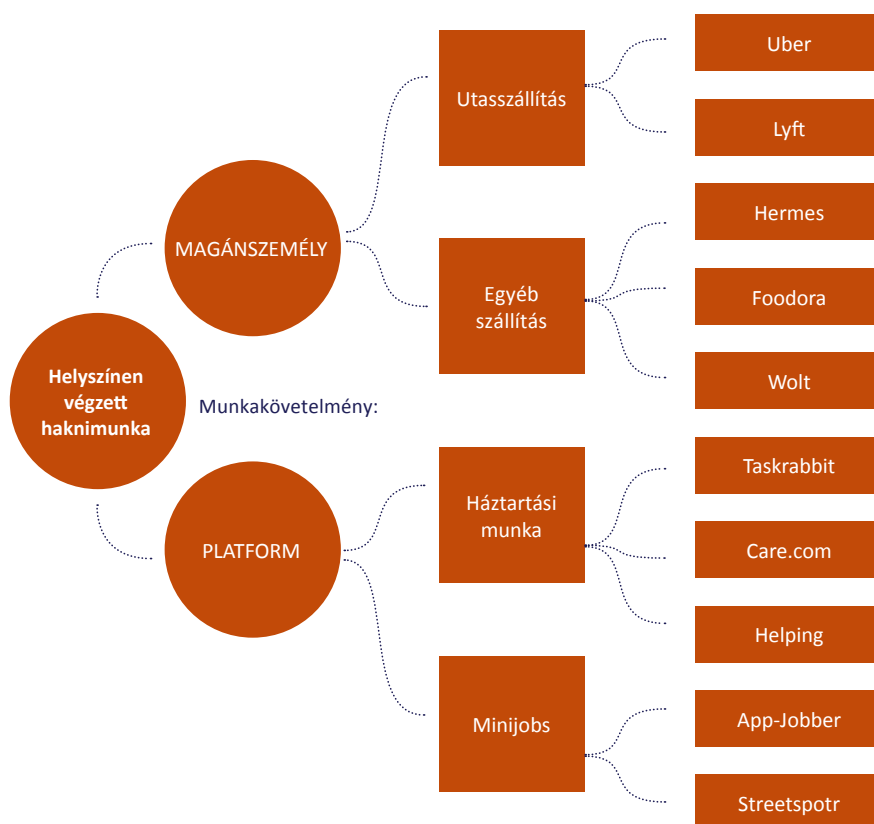
Az online platformok egyre fontosabb szerepet játszanak az európai társadalmi és gazdasági életben. Az EU-ban több mint egymillió munkavállaló támaszkodik a platformokra, mint fő jövedelemforrásra. Lehetővé teszik a fogyasztók és a szolgáltatások felhasználói számára az online információkat megtalálását, a vállalkozások számára pedig keresleti igényeik kielégítését. Óvatosnak kell lennünk azonban, hogy a digitális platformok ne a munkavállalók jogainak és fizetésének visszaszorítását és elszigetelődését szolgálják.

Az online platformok osztoznak a legfontosabb jellemzőkön, beleértve a felhasználók közötti interakciók (ideértve a kereskedelmi tranzakciókat is) megkönnyítését szolgáló információs és kommunikációs technológiák használatát, az ezen interakciókra vonatkozó adatok gyűjtését és felhasználását, valamint a hálózati hatásokat, amelyek a legtöbb felhasználóval rendelkező platformokat a felhasználók számára értékesebbé teszik.

A digitális platformok megváltoztatták a munka elvégzésének és irányításának módját, valamint azt, hogy egymás között hogyan kommunikálunk. A platformgazdaság által kínált munkák gyakran egyszeri vagy egyéni feladatok, amelyek korábban egy nagyobb munkablokk részét képezhették. Ezeket a munkák vagy online módon (felhőmunka), vagy valaki otthonában egyszeri feladatként (haknimunka) végezhetők el.

A platformszövetkezetek olyan vállalkozások, amelyek weboldalt, mobilalkalmazást vagy valamilyen protokollt használnak a termékek vagy szolgáltatások értékesítésére, miközben a demokratikus döntéshozatalra és a platform-munkavállalók és -felhasználók megosztott tulajdonjogára támaszkodnak.

- **Felhőmunka** egy online platformon keresztül végzett munka. Az ilyen jellegű munka semmilyen körülmények között nem igényel fizikai kapcsolatot a megrendelő és a munkavállaló között.
- **Haknimunka** olyan platformon keresztül szerzett munkára utal, amelyet valamilyen fizikai helyen végeznek el.



A politikai döntéshozóknak egyenlő versenyfeltételeket kell biztosítaniuk a platformok és a „szokásos vállalkozások” között, hogy megakadályozzák a bérek és a munkakörülmények szintjének csökkenését és egyben biztosítsák az európai szociális modell jövőjét. A jogszabályi környezetnek tartalmaznia kell a munkavállalókra és az ügyfelekre vonatkozó normákat is. Elengedhetetlen mindkét felet egyformán figyelembe venni.

# SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD, TÁJÉKOZTATÁS ÉS KONZULTÁCIÓ



A Szociális munkáltatók és az EPSU közös nyilatkozata szerint „a digitális átalakításokat biztonságos és felelősségteljes módon, a munkavállalók tájékoztatásával és konzultációjával kell megvalósítani egy ilyen jellegű átmenet elősegítése és kialakítása érdekében. A technikai újítások elfogadása azon múlik, hogy képesek vagyunk-e új technológiákat integrálni a munka megszervezésébe és az ellátás folyamatába úgy, hogy mindeközben a felhasználók közvetlen gondozásának és támogatásának holisztikus megközelítését tartjuk szem előtt.”<sup>4</sup>

A digitalizálásról szóló közös nyilatkozatukban az ipari takarítás szociális partnerei (UNI Europa és EFCI) amellet érvelnek, hogy „a takarítási és létesítményszolgáltatási ágazatban a sikeres digitalizálási átmenet biztosításához a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások elengedhetetlen eszközök lesznek.”<sup>5</sup>

A szociális párbeszédet és a kollektív tárgyalásokat ki kell terjeszteni a platformmunkásokra/ platformcégekre is. Fontos lépés lenne e munkavállalók legális munkavállalóként való elismerése, mivel ez segítene elkerülni a független szerződéses munkavállalói kapcsolatokat.

---

4 <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU-Social-Employers-Joint-Paper-Digitalisation-V5-FINAL-06.06.19-EN.pdf>

5 [https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29\\_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf](https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf)



# AZ ADATOKHOZ FÜZŐDŐ JOGOK, A MUNKAHELYI FELÜGYELET ÉS AZ MUNKAVÁLLALÓK ELLENŐRZÉSE



Az adatok begyűjtését és felhasználását illetően az európai általános adatvédelmi rendelet, a GDPR biztosítja azt a jogi keretet, amelyen belül a Tagállamok kidolgozták nemzeti jogszabályaikat. Az adatok védelmének biztosítása érdekében megtett megfelelő intézkedésekért a munkáltatók felelősek. A munkáltatóknak biztosítaniuk kell az informatikai rendszerek, beleértve a nyomon követési rendszerek megfelelő biztonsági szintjét, tiszteletben tartva a munkavállalók és alkalmazottak magánéletét. A munkáltatóknak gondoskodniuk kell a munkavállalók tájékoztatásáról az adatvédelemmel kapcsolatos összes vonatkozó jogszabályra és a vállalati szabályokra vonatkozóan egyaránt. Ezeknek a szabályoknak a betartása a munkáltatók felelőssége.

A szociális partnerek ösztönzik a munkáltatókat, hogy kollektív tárgyalások vagy adott esetben magatartási kódexek kidolgozása mentén folytassanak eszmecserét munkavállalóikkal és vegyenek részt a munkavállalók és képviselőik tájékoztatásában és konzultációjában az új technológiák üzleti és működési bevezetéséről, valamint a vállalatok és az ügyfelek által gyűjtött adatok felhasználásáról.

A munkavállalók jogainak az összegyűjtött adatokra vonatkozó jogokon túl ki kell terjedniük az összesített adatok felhasználásával tett következtetésekre (például az algoritmusok). Ezeknek a következtetésekre lehet a legnagyobb és leginkább invazív magánéleti hatása a munkavállalók jogaira és szabadságaira nézve.



# PLATFORMOK A PHS-ÁGAZATBAN

Megfigyelhetjük, hogy a PHS-ágazatban az ügyfelek a meglévő online platformokat, például a Facebookot használják a munkavállalók toborzásához, vagy ugyanezen munkavállalók ezeken a platformokon keresztül keresnek maguknak munkalehetőséget. Ezt bizonyították az Ad-PHS által szervezett máltai és magyarországi találkozók. Következésképpen ez azt is magyarázza, hogy miért van ilyen kevés önálló platform.

A női munkavállalók számára potenciális segítséget nyújthatnak a közvetlen gondozási munkákra szakosodott platformok a fizetett és fizetetlen közvetlen gondozási munkájuk egyensúlyának megteremtésében.<sup>6</sup>

A Személyes és Háztartási Szolgáltatások (PHS) digitalizációja magában foglalja a digitális technológiák integrálását a mindennapi szociális szolgáltatásokba. A platformok, mint közvetítők megjelenése a PHS-ben kulcsfontosságú fejlesztés az ágazat digitalizációjában.

A digitális megoldások átültethetősége az integrált ellátás megerősítésére Európa-szerte című jelentés szerint az akadályok és lehetőségek azonosításával és rangsorolásával az integrált közvetlen gondozást elősegítő digitális platformok olyan „digitális egészségügyi és jólléti platformok, amelyek javítják az integrált közvetlen gondozás biztosítását, hozzásegítik a személyt/beteget az önszervezésre, és a betegek által létrehozott információk kezelésével és megosztásával hozzájárulnak a közvetlen gondozás rendszerén belüli egyének/érdekeltek együttműködésének javításához.”<sup>7</sup>

Ezek a platformok többek között az alábbi országokban vannak jelen:

- Luxemburg: Homehelp.lu, batmaid.lu, Appilux
- Németország: Helpling
- Írország: Az online platformok használata jelentősen megnőtt az elmúlt években.<sup>8</sup> Ezek a platformok közvetlen gondozásra összpontosító platformokat foglalnak magukban, például a Home Care Direct, a Mindme és a Dream Team Nannies, valamint nem közvetlen gondozásra összpontosító platformokat, például a Helpling, a Laundr és a Pristin.<sup>9</sup>

6 <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

7 <https://aaate2019.eu/wp-content/uploads/sites/24/2019/09/ProAct-digital-final-8.14.pdf>

8 Manoudi, Anna et al. (2018).

9 McGuiness, Seamus et al (2018).



# A PLATFORMMUNKA ELŐNYEI ÉS HÁTRÁNYAI A PHS- ÁGAZATBAN

## 6.1. A platformmunka előnyei a PHS-ágazatban

- A platformmunka hiánypótló szerepet tölt be a PHS-piacon;
- Egyszerűbb munkát találni platformon keresztül, mint normál úton munkát keresni;
- Egyesek többletjövedelem-szerzésre használják;
- A platformmunkások jobban irányíthatják munkájukat (de nem a munka vagy a munkaidő szervezését), rugalmasan dolgozhatnak és javíthatják a munka és a magánélet egyensúlyát. Mindennek ellenére a platformmunkások egyben a bizonytalan munkaviszony nagyobb kockázatának vannak kitéve;
- Bizonyított, hogy az emberek a platformokat munkatapasztalat szerzésére, készségei fejlesztésére és foglalkoztatási kilátásaik javítására használják;
- A platformok megkönnyítik a családok és a felhasználók adminisztratív terheit;
- A munkavállalóknak kijelölt feladataik és tevékenységeik vannak;
- Léteznek szabványosított szerződések;
- A munkáltatók/munkavállalók leellenőrizhetők;
- A platformok gondoskodnak a munkáltatók adminisztratív feladatairól, de minden felelősség a munkavállalóé.

## 6.2. A platformmunka hátrányai a PHS-ágazatban

- A platformmunkásoknak sok fizetetlen ideje telik el a feladatok/ügyfelek között - vagy úgy érzik, hogy állandóan elérhetőnek és online kell lenniük, hogy munkához jussanak;
- A munkavállalók, mint önálló „független vállalkozók” a profitorientált platformokon korlátozott jogi védelemmel rendelkeznek;
- A digitálisan lekérhető munka megágyaz a mélyen gyökerező nemi és faji munkaerőpiaci egyenlőtlenségeknek, amelyekre az ügyfelek minősítései és a digitális platformon kínált munkák címzettjeit, valamint a digitális munkavállalók munkájának feltételeit meghatározó algoritmusok erősítik rá;
- Azok a független szerződéses vállalkozók, akik mások otthonában végzik munkájukat, gyakran szexuális zaklatásnak vannak kitéve. Alexandra J Ravelle szerint ez részben annak tudható be, hogy ez a fajta munka (takarítás, főzés, Airbnb stb.) az emberek otthonában zajlik, és az erőviszonyok kiegyensúlyozatlanok, mivel a munkavállalóknak sokkal több információt kell szolgáltatniuk saját magukról, mint maguknak a szolgáltatás felhasználóinak. Végül soron pedig, tekintettel az ilyen munkavállalók független szerződéses munkavállalkozói státusára, híján van a szabályozásnak;
- Egyre több kritika éri a munkakörülményeket, a bérezési szintet, valamint a jövedelmezés és a vagyonosság arányának megoszlását;
- A jövedelem gyakran alacsony és kiszámíthatatlan, a munkaidő hosszú és nem közösségi, az egészséget és a biztonságot nem feltétlenül veszik megfelelően figyelembe, és a munkavállalókat gyakran nem fedezi kellőképpen az állam szociális védelmi rendszere;
- Ajtót nyit az az álfoglalkoztatás előtt;
- A platformmunkásoknak csak egy kevés hányada kapja meg a helyi minimálbért;
- A platformokon lebonyolított tranzakciók többségét nem adóztatják és azokat a társadalombiztosítás sem fedezi. A munkavállalók emellett gyakran nem rendelkeznek egészség- és biztonságvédelemmel vagy biztosítással a munkahelyi balesetek esetére.



**PLATFORMOK  
ELŐSEGÍTHETIK AZ  
ÁGAZAT  
INFORMALITÁSÁNAK  
FELTARTÓZTATÁSÁT,  
JOGI DEFINÍCIÓJÁNAK  
MEGALKOTÁSÁT ÉS A  
BÉREK, KÖRÜLMÉNYEK ÉS  
FELTÉTELEK  
KIEGYENLÍTÉSÉT**

A digitalizáció a PHS-ágazatban a szolgáltatások minőségéről, valamint az egyes érdekeltek jogairól és kötelezettségeiről szóló megbízható információk terjesztésével egyszerűsítheti az érdekelt felek - munkáltatók (magánszemélyek és vállalkozások), munkavállalók, felhasználók, állami döntéshozók, civil társadalom stb. - közötti kapcsolatokat. Ez jelentős erőfeszítéseket és állami beavatkozást igényel. A közvetítő platformokat arra használják, hogy a háztartások PHS-munkavállalókat találjanak, de ez gyakran nem jár a munkaviszony automatikus bejelentésével. Ezért ezeket a közvetítő platformokat egy digitális bejelentési eszközzel kell társítani, amely lehetővé teszi, hogy a magánmunkáltatók bejelenthessék munkavállalóikat. Ez egy módja a nem bejelentett munka elleni küzdelemnek, a bejelentés pedig automatikusan megteremteni a munkavállalók szociális jogait.

### **7.1. Platformok az ágazat informalitásának feltartóztatására**

Olaszországban a személyes szolgáltatások ágazatában a foglalkoztatás körülbelül 70%-a informális. Azokban az országokban, mint Hollandia, ahol a gyermekgondozókat a magánszemélyek magánúton és közvetlenül alkalmazzák, és ahol a PHS-szolgáltatók 21%-a nem számol be jövedelméről, a platformok lehetőséget kínálnak a munka rendszerezésére és munkáltatói szervezetek létrehozására.

Más platformok példái ennek az állításnak az ellenkezőjét hozzák: fuvarok elvégzésére egy informálisan másokat „alkalmazó” kerékpáros futár (eset Párizsból), vagy a munkavállalók körében jelen lévő informális gazdaság, mint ok, amely miatt az Uber Londonban elvesztette az engedélyét. Ezekben az esetekben a munkaviszonyok még inkább bizonytalanabbak.

### **7.2. Az ágazat elismerése és jogi meghatározása**

A platformok segíthetnek a PHS-ágazat jogi meghatározásának kialakításában is az egyes országokban, mivel elmondhatjuk, hogy általánosságban szabványosítják és rutinjellegűvé teszik a munkavállalók és az ügyfelek nagy számának munkafolyamatait és tevékenységeit. A jogi meghatározásnak kifejezetten ki kell térniük azokra a munkavállalókra, akik digitális úton kerülnek alkalmazásra.

A PHS-ágazatban néhány EU-tagállam - például Franciaország és Luxemburg - digitális ösztönző platformokat kínál a magánmunkáltatók számára a munkaviszony bejelentésének megkönnyítésére. A megfigyelők szerint a bejelentési formások digitális platformokon keresztüli egyszerűsítése és gyorsasága ösztönzi a munkaviszony bejelentését, valamint javítja az ágazat megértését és az ágazatot kísérő közpolitikák statisztikai értékelését a tagállamokban és európai szinten.

A bejelentések alapján összegyűjtött adatok a munkavállalók általános munkakörülményeinek jobb megértéséhez vezethetnek, és felhasználhatók a bejelentési mechanizmusok államháztartásra gyakorolt hatásának szimulálására.

### **7.3. Bérek, körülmények és feltételek**

A platformok általában kiegyenlítik a béreket a munkavállalók nagy csoportjai között. Míg a futár- és telekocsi-szolgáltatásoknál ennek következtében általában az elvégzett munka leértékelődik, addig a PHSben ez egy belépés előtti korlátot állíthat fel, valamint igények és képességek szerint összehangolhatja a munkavállalókat és az ügyfeleket.

Az olyan országokban, mint Hollandia, ahol a WMO<sup>10</sup> keretében az önkormányzatok állapítják meg a személyi gondozásra szánt költségvetést, a helyi önkormányzatok platformokat működtethetnek annak biztosítására, hogy a munkavállalók tisztességes fizetést kapjanak, és hogy az ellátást igénybe vevők felelős munkáltatóként járjanak el.

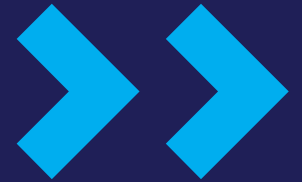
### **7.4. Minőségirányítás a platformokon keresztül**

A platformoknak nem feltétlenül kell a telekocsi alkalmazásokban általában használt csillagozási rendszerre támaszkodniuk. Ehelyett különböző dimenziókat fedhetnek le mind a felhasználói, mind a szolgáltatói oldalon, hogy holisztikus képet adjanak a készségekről, az elérhetőségekről és a nyelvekről.

Luxemburgban a közvetlenül szerződöttn munkavállalóknak nincs szükségük képzésre vagy képesítésre, míg a közvetítő ügynökségeken keresztül szerződött munkavállalók minőségét leellenőrzik. A normákat a felhasználók és a szolgáltatók közösen hozhatják létre, és azokat a hatóságok ellenőrizhetik.

---

<sup>10</sup> Wet maatschappelijke ondersteuning (A szociális támogatásokról szóló törvény) 2015



# A MUNKAERŐ- PLATFORMOK SZABÁLYOZÁSA



Mivel a PHS-projekt nem tudott a PHS online platformjaival kapcsolatos ígéretes gyakorlatokat azonosítani, érdemes a különböző ágazatok példáit megvizsgálni.

Az egyik legnagyobb probléma az, hogy a platformok a munkavállalókat önálló vállalkozóként kezelik.

Mivel a platformmunka nem illeszkedik a hagyományos gazdasági és munkaerőpiaci struktúrákba, kihívást jelent az azok köré épített intézmények és jogszabályok számára. A különböző országok bíróságait felkérték, hogy döntsenek maguk arról, hogy ez az üzleti modell tisztességtelen versenyt eredményez-e a hagyományos szolgáltatók számára, és megkerüli-e a munkajogot.<sup>11</sup>

A platformmunkát különféle módokon szabályozzák, amelyek tájékoztatják az érdekelt feleket és a tagállamokat, amikor a PHS-ágazatban ilyen jellegű platformokkal vesznek részt:

- 2019. január 11-én egy olasz bíróság öt volt Foodora futára javára dönt, kötelezve a vállalatot, hogy azokat a logisztikai és áru fuvarozási kollektív szerződés szerint kifizesse;
- Az Oxford Internet Institute létrehozza a Fairwork Foundation-t a digitális munkaerő-platformok munkakörülményeinek minősítésére. A Fairtrade Foundation-hoz hasonlóan ez is címkével látja el a helyes munkamódszerekkel működő vállalatokat;
- Ezalatt a GMB kollektív szerződésről tárgyal a Hermes-szel, amely alapján a munkavállalóknak lehetőségük van önálló vállalkozóként vagy a minimálbért, a szakszervezeti képviselőt és az üdülési díjat garantáló „önálló+” vállalkozóként alkalmazásban maradni;
- A kaliforniai Legfelsőbb Bíróság döntése megnehezíti a munkavállalók független vállalkozóként történő besorolását. A döntés helyben hagyja, hogy minden munkavállalót, aki központi szerepet játszik a vállalat alaptervekenységében, alkalmazottként kell besorolni;
- Írországban új törvény lép hatályba, amely megtiltja a nulla órás szerződések és a munkamegállapodások alkalmazását;
- Spanyolországban három bírósági ügyben úgy ítélik meg, hogy a platformmunkásokat „alkalmazottaknak” kell tekinteni. A bíróságok mindhárom esetben úgy döntöttek, hogy az online platformok „átfoglalkoztatásban” vesznek részt, vagy megállapították a platform és a munkavállaló között fennálló munkaviszonyt. Ezt azzal indokolták, hogy a vállalat az üzleti rendszerben található információk kizárólagos tulajdonosa. A bíróságok továbbá nem a munkavállalók kerékpárját és felszerelését tekintették „termelőeszköznek”, hanem inkább magát a platformot. Végül pedig a munkavállalók nem rendelkeztek autonómiával vagy ellenőrzéssel a saját munkájuk felett, hanem ezzel ellentétben igenis „részletes utasításokat” kaptak.

---

<sup>11</sup> Az ítéletek teljes körű áttekintését lásd itt: <https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/#%C3%ADndice>



**A LEGJOBB  
FOGLALKOZTA TÁSI  
GYAKORLATOK  
PÉLDÁI**

A dán 3F szakszervezet és a Hilfr között létrejött kollektív szerződés annyiban példátlan, hogy a független vállalkozókat munkavállalókként kezeli.

A 12 hónapos kísérleti megállapodás 2018. augusztus 1-én lépett hatályba. A versenyhatóságok határozata azonban ezt a kollektív szerződést hatályon kívül helyezte.<sup>12</sup>

Körülbelül 450 munkavállaló dolgozik a Hilfr.dk weboldalon, amely mintegy 1700 ügyfél számára biztosít takarítási szolgáltatásokat szerte Dániában.

A kollektív szerződés legfontosabb pontjai a következők:

- 141,21 DKK (€19) minimális órabér
- nyugdíjjárulék
- fizetett szabadság
- táppénz
- a „jólléti kiegészítés” (velfærdstillæg) bevezetése, óránként 20 korona (2,70 euró) összeg további fizetése a munkavállaló fizetésén túl

Steffen Wegner Mortensen, a Hilfr társalapítója szerint: *“A megállapodás üzleti szempontból nagyon is logikus. Ha a legjobb takarítószemélyzetet szeretnénk magunkhoz vonzani, akkor a legjobb feltételeket is kell biztosítani számukra. A platformcégek túl gyakran figyelmen kívül hagyták a jó munkakörülményeket, a tisztességes fizetést és az adócsalás elkerülésére vonatkozó egyértelmű eljárásokat. Ezzel a megállapodással ezeket a hiányosságokat igyekszünk orvosolni és a platformgazdaság színvonalát emelni .”*

Mivel ennek a kollektív szerződésnek a jövője bizonytalan, a jövőbeni projektekhez szükség lesz az ágazat színvonalának egészét javító PHS-platformok meghatározására és elindítására.

---

12 A bírósági ítéletről további információkért érdemes elolvasni ezt a cikket: <https://www.socialeurope.eu/collective-bargaining-rights-forplat-form-workers>

# KULCSFONTOSÁGÚ JAVASLATOK



1. Szabályozási szempontból egyenlő versenyfeltételek létrehozása;
2. Szociális párbeszéd és kollektív tárgyalások megvalósítása minden vállalkozási formában, beleértve a platformokat is;
3. Lehetőség biztosítása a felhasználók és munkavállalók számára a platformok minősítésére, valamint arra, hogy módjukban álljon kifogásolni azokat a minősítéseket, amelyeket személy szerint károsnak tartanak a jövőbeni foglalkoztathatóság szempontjából;
4. A munkavállalók egyszerű bejelentését segítő online bejelentési eszköz magánmunkáltatók rendelkezésére bocsátása, amely ezen munkavállalóknak automatikusan az EU-munkavállalóival azonos jogokat biztosítja;
5. Az adatokhoz fűződő megfelelőbb munkavállalói jogok meghatározása, valamint a vállalatokra vonatkozó, a munkavállalókkal és az ügyfelekkel szembeni átláthatósági követelmények lefektetése. Ez különösen releváns a gondozási ágazatban, ahol a begyűjtött adatok orvosi jellegűek és ennek okán rendkívül érzékenyek;
6. Valamennyi munkavállalónak, bármelyik munkavégzési formában is tevékenykedjen, azonos szociális és alapvető jogokkal kell rendelkeznie;
7. A tagállamoknak világos definíciókat kell kidolgozniuk az online platformokról, és tisztázniuk kell azok jogi helyzetét: mikor tekinthető egy online platform közvetítőnek, és mikor szolgáltatónak?
8. A tagállamoknak számba kell venniük azokat a különféle eszközöket, amelyek révén az online platformok a szolgáltatók ellenőrzését gyakorolják;
9. A tagállamoknak dönteniük kell a platformmunkások jogi helyzetéről. Mikor munkavállalók és mikor független vállalkozók?
10. Az érintett hatóságok tájékoztatásának kötelezettsége: az online platformokat kötelezni kell arra, hogy a releváns információkat a nemzeti adó- és társadalombiztosítási hatóságok felé egy adott időkereten belül továbbítsák;
11. Minősítések: az online platformokra vonatkozó kötelezettség a minősítés módja tekintetében való átláthatóság, valamint lehetőség a munkavállalók számára a nem megfelelő minősítéssel szembeni fellépésre. A munkavállalók számára azt is lehetővé kell tenni, hogy minősítéseiket más platformokra is áthelyezzék, így gazdaságilag függetlenebbekké válhassanak.

# HASZNOS LINK

**Eurofond - Platformgazdasági adattár**

<https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy>



A projektet az  
Európai Unió támogatja.  
(Ad-PHS - VS/2018/0344)