

Hrecska-Kovács Renáta\*

# Platformgazdaság és munkajog: Az EU-n belüli digitális munkaerőpiac szabályozása

## ABSZTRAKT

Gig-gazdaság, hagnigazdaság, szabadúszó munkavállalók, alkalmi munkavállalás – hívószavak egy olyan korszak munkavégzési környezetében, ahol nem áll távol a valóságtól az a scenárió, hogy a munkáltatói feladatokat algoritmusok, a munkavállalói tevékenységet pedig gyakorlatilag a függetlenségi skálán a vállalkozókéval szinte egyenértékű státuszú beosztottak látják el. A téma aktualitását a megoldásra váró, sürgető gyakorlati jellegű jogi problémák – mint amilyen a foglalkoztatottak sok esetben téves besorolása – adják, emellett az Európai Unió nemrégiben fogadta el azt az irányelvet, amely a platformalapú foglalkoztatás keretszabályozását hivatott biztosítani. A tagállamoknak két év áll rendelkezésére, hogy belső jogukba átültessék az instrumentum által támasztott követelményeket, ezért a hatékony együttgondolkodás szükségessége megkérdőjelezhetetlen.

Jelen tanulmány a gig-gazdaságban dolgozó, platformokon keresztül foglalkoztatott munkavállalók jogait törekszik vizsgálni azzal a céllal, hogy egyben felvetéseket mutasson be arra, hogy miként lehetséges adaptálni a munkajogi szabályozásokat az új digitális munkaerőpiaci realitásokhoz. A fogalmi elhelyezést követően az Európai Unió jogalkotási törekvéseit, majd a gig-foglalkoztatáshoz kapcsolódó munkajogi és pszichoszociális kockázatokat mutatom be, végül a felelősségi kérdéseket vizsgálom.

**KULCSSZAVAK:** rugalmas munkavállalás, gig-gazdaság, platformmunka, foglalkoztatási besorolás, jogi garanciák, függetlenségi skála

## 1. HAKNIGAZDASÁG, PLATFORMOK ÉS A MUNKAVÁLLALÓI FÜGGETLENSÉG

Péter 8-tól 17-ig rendszergazdaként dolgozik, majd munka után beül az autójába, és Uber-rendeléseket fogad 22 óráig. Anita otthon van gyermekével, ám amíg a kicsi bölcsődében tölti idejét, édesanyja a Woltnál biciklis futárkodik, így egészítve ki a családi keresetet. Péter és Anita számára egyaránt a rugalmasság a legvonzóbb ebben a helyzetben, hiszen akkor és úgy dolgoznak, ahogyan azt életvitelük éppen megengedni. Legyen szó akár megélhetési forrásról, akár keresetkiegészítésről, a platformalapú munkalehetőségek általában jó kiindulópontként szolgálnak a rugalmas munkavállalói igények teljesítéséhez. Platformnak tekintjük azon piaci közvetítőket, akik a piac kínálati és keresleti oldalát egyaránt tömörítik, azaz P2P modell alapján működnek.

Napjainkban gig-gazdaság alatt elsősorban a digitális piactereken szerveződő, alkalmi munkavégzésen alapuló

gazdaságot értjük,<sup>1</sup> azonban fogalmilag nem is annyira előbbi, mint inkább utóbbi jellemző határozza meg azt, amiről beszélünk: valójában a hagnigazdaság alapja már a XIX. században megjelent, amikor az online platformok és az olyan munkáltatók, mint a munkavállalók életében csupán egy alkalmazáson keresztül jelen lévő Uber, korszakos távolságban voltak. Elsősorban az ipari forradalom Angliájában kereshetjük a gyökereket, alapvetően a kikötői munkák és a szövőipar területén, amikor a vállalkozók csak arra az időre bérelték fel és fizették a munkásokat, ameddig azok elvégezték az adott feladatot. A munkavégzéssel érintett időszakon kívül nem álltak jogviszonyban, így készenléti időre nem volt szükséges számukra bért fizetni.<sup>2</sup> Ezen a ponton kezdhetett el fejlődni a rugalmas

1 Napjaink legismertebb platformalapú munkáltatói nemzetközi szinten: 99designs, Airbnb, Angi, DoorDash, Education First, Fiverr, Grubhub, Hello Tech, Instacart, Lyft, Uber, Uber Eats, Upwork. Magyarországon a Wolt és a Foodora további jelentős szereplői az érintett piacnak.

2 A témáról lásd részletesen PRASSL, Jeremias: *Humans as a Service – The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press, 2018; OECD: *Jeremias Prassl on the gig economy*, OECD Podcasts, Duration: 13:53, OECD Publishing, Paris, 2018; <https://doi.org/10.1787/9a816d0e-en> [letöltve: 2024. 12. 18.].

\* Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet, Magánjogi Kutatási Főosztály, vezető kutató. E-mail: renata.hrecska@mfi.gov.hu.

foglalkoztatás jogi kulturális háttere, amely az önfoglalkoztatás kategóriájába tartozó megbízási és vállalkozási típusú jogviszonyokon felül a klasszikus munkajog keretrendszerében működő atipikus munkaviszonyok – mint amilyen a hazai munkajogban az egyszerűsített foglalkoztatás vagy a munkavégzés behívás alapján – széles skáláját hozta el a XXI. század embere számára.

Egy másik történelmi megközelítés az 1900-as évek Amerikáját nevezi meg eredetként, amikor a jazzklubok zenészei estéről estére kerestek maguknak színpadot, azaz hahniztak.<sup>3</sup> Az ő pozíciójuk a szesztilalom idején erősödött meg, amikor a műfaj ugyan morális felháborodást keltett és sok helyütt tiltottá vált, mégis az alvilág által üzemeltetett mulatók hangulatának szerves része lett a jazz improvizatív kavalkádja.<sup>4</sup> A következő jelentősebb lépést a gig-gazdaság kialakulásában az 1930-as évek hozták el, amikor a nagy gazdasági világválságban farmerek vesztették el a földjeiket, majd vándormunkásokként helyezkedtek el. Az első világháború alatt a gazdák keményen dolgoztak a rekordtermelés érdekében, amikor pedig az árak csökkentek, megpróbálták még többet termelni, hogy kifizethessék megélhetési költségeiket és adósságaikat. Az 1930-as évek elején az árak olyan mélyre zuhantak, hogy sok gazda csődbe ment, és elvesztette a gazdaságát. Ebben az időben szén helyett néhol kukoricát égettek a kályhában, mert a termény olcsóbb volt.<sup>5</sup> A gazdák egy része a földjén maradt és megteremtette magának a megélhetési feltételeket önellátásra berendezkedvén, de sokak számára a nagyobb településeken történő eseti munkavállalás maradt lehetőségként.

Az 1940-es években megjelentek az első munkaerő-kölcsönző vállalatok, amelyek egy máig nagyon ismert és keresett atipikus foglalkoztatási formát honosítottak meg a munka világában és ezzel a munkajogi szabályozásban. Ötven évvel később már a teljes foglalkoztatotti állomány 10%-át tették ki az ezen formában alkalmazottak, majd az 1990-es évek vége felé egyre elterjedtebbé vált a távmunkavégzés és a bedolgozás is. A 2020-as években pedig újabb nagy ugrást regisztrálhatunk a munkaerőpiac fejlődési vonalán, hiszen a platformalapú munkavégzési formák kezdenek egyre elterjedtebbé válni.

Gig-gazdaság, megosztáson alapuló vagy közösségi gazdaság (sharing economy), on-demand munkaerő, alkalmi munkavállalók, független szakértők – ezek olyan divatos kife-

jezések, amelyek egy olyan korszakról tanúskodnak, amikor a munkavállalói autonómiát és munkahelyi rugalmasságot egyre nagyobbra értékelik, és a gig-gazdaság az új normává válik.<sup>6</sup> A technológia által ösztönzött gig-gazdaság hozzájárult ahhoz, hogy sok álláskereső számára vásárlói piacot teremtsen, ugyanakkor a vállalkozások számára biztosítja a versenyképesség megőrzéséhez szükséges agilitást. Az Amerikai Egyesült Államokban a Statista adatai szerint 2023-ban 73,3 millió szabadúszó foglalkoztatott volt, és ez a szám 2024-ben körülbelül 76,4 millióra nőtt, 2028-ban pedig a becslések szerint 90 millió főt fog érinteni a foglalkoztatás ezen formája.<sup>7</sup> A statisztikából látható, hogy a terület növekedési ütemben van, ennek egyik következménye pedig az, hogy a jog nem hunyhat szemet néhány szükséges beavatkozási terület léte fölött.

Mi is a fő probléma a foglalkoztatási jog területén a platformalapú munkavégzéssel? Jelenleg az Unióban platformalapú munkát végzők – így többek között a taxisofőrök, a háztartási alkalmazottak és az ételkiszállító futárok – többségében formálisan önálló vállalkozók. Ennek ellenére sokuknak számos olyan szabályt és korlátozást kell betartaniuk, amelyek a munkavállalókra vonatkoznak. Ez azt jelzi, hogy ezek a személyek valójában munkaviszonyban állnak, és ezért meg kellene illetniük őket a nemzeti és az uniós jogszabályok értelmében a munkavállalók számára biztosított munkavállalói jogoknak és szociális védelemnek.

Az EU-ban mintegy ötszáz digitális munkaplatform működik, és minden uniós országban találunk ilyeneket. A platformgazdaság növekedését jól szemlélteti az a tény, hogy 2016 és 2020 között a platformgazdaság bevételei közel ötszörösére nőttek: a becslések szerint hárommilliárd euróról mintegy 14 milliárd euróra. A becslések szerint a legnagyobb bevétel a szállítási és a taxiszolgáltatások ágazatában jelentkezik.<sup>8</sup>

## 2. AZ EURÓPAI UNIÓ JOGALKOTÁSI CÉLJAI

Az EU-ban lezajlott egy vita arról, hogy a korábbi szabályok módosítása, alakítása elegendő-e a platformokhoz köthető új piaci magatartások szabályozására (itt elsősorban a versenyszabályozáson belül piaci erőfölénnyel való visszaélésre vonatkozó szabályok alkalmazása, esetleges felülvizsgálata merült fel), vagy szükség van a szabályozás egy új ágának kifejlesztésére, amely kifejezetten ezen szereplőket célozza. Noha a digitális platformok növekedése a vállalkozások és a fogyasztók számára egyaránt előnyökkel jár, ennek hatására számos munkavállaló esetében a foglalkozási viszony tekintetében szürke zóna alakult ki.

3 MARYVILLE UNIVERSITY: *What Is the Gig Economy, and Who Are Its Workers?* February 28, 2023; <https://online.maryville.edu/blog/what-is-the-gig-economy/> [letöltve: 2024. 12. 05.].

4 MERRIAM, Alan P.– MACK, Raymond W.: *The Jazz Community, Social Forces* March 1960, 38 (3), 211–222; PROHIBITION: *The Rise of Jazz and Jukeboxes*; <https://prohibition.themobmuseum.org/the-history/how-prohibition-changed-american-culture/jazz-and-jukeboxes/>; ACKERMAN, Karl: *Culture Clubs: A History of the U.S. Jazz Clubs, Part I: New Orleans and Chicago*; <https://www.allaboutjazz.com/culture-clubs-a-history-of-the-us-jazz-clubs-part-i-new-orleans-and-chicago-by-karl-ackermann> [letöltve: 2024. 12. 05.].

5 WALBERT, David: *The Depression for Farmers. Anchor – A North Carolina Historical Online Resource*; <https://www.ncpedia.org/anchor/depression-farmers>; IOWA PBS: *The Great Depression Hits Farms and Cities in the 1930s*; <https://www.iowapbs.org/iowapathways/mypath/2591/great-depression-hits-farms-and-cities-1930s>; STATE HISTORICAL SOCIETY OF IOWA: *Great Depression and the Dust Bowl*; <https://history.iowa.gov/media/226/download?inline> [letöltve: 2024. 12. 05.].

6 EMBROKER TEAM: *What is the Gig Economy? A Definitive Guide to History, Benefits, and Tips to Thrive*, March 13, 2023; <https://www.embroker.com/blog/what-is-the-gig-economy/> [letöltve: 2024. 12. 05.].

7 STATISTA: *Number of freelancers in the United States from 2017 to 2028*; <https://www.statista.com/statistics/921593/gig-economy-number-of-freelancers-us/> [letöltve: 2024. 12. 05.].

8 EURÓPAI TANÁCS: *Uniós szabályok a platformalapú munkavégzésről*; <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/platform-work-eu/> [letöltve: 2024. 12. 17.].

Néhány uniós jogszabály, például az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv már régen is említést tett a platformalapú munkát végző munkavállalókról, de először a Foglalkoztatási, Szociálpolitikai, Egészségügyi és Fogyasztóvédelmi Tanács 2018. december 6-án jutott politikai megállapodásra arról a tanácsi ajánlásról, amelynek tárgya a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáférése, és amely szintén hivatkozik a platformalapú munkát végző munkavállalókra is. A Tanács 2019-ben megvitatta az új munkavégzési formákat, és jóváhagyta a témáról szóló tanácsi következtetéseket, amelyekben felkérte a Bizottságot, hogy vizsgálja meg a munkavállalók védelmét biztosító jogszabályok kidolgozásának lehetőségét.

Az Európai Bizottság 2021. december 9-én nyújtotta be a platformalapú munkavégzés új szabályairól szóló javaslatát a két társjogalkotónak: a Tanácsnak és az Európai Parlamentnek. A Tanácsban a szociális kérdésekkel foglalkozó munkacsoport vizsgálta meg a javaslatot. Ez a munkacsoport foglalkozik minden olyan jogalkotási és nem jogalkotási javaslattal is, amelyek a foglalkoztatás- és szociálpolitikával kapcsolatosak. A Tanács 2023. június 12-én fogadta el az álláspontját. Az új szabályokról tárgyalásokat kellett folytatni az Európai Parlamenttel, mielőtt azok uniós jogszabállyá válhattak.

A Tanács és a Parlament 2024. február 8-án ideiglenes megállapodásra jutott a platformalapú munkavégzésről, amely megállapodást a foglalkoztatási és szociális miniszterek a Tanács 2024. március 11-i ülésén jóváhagyták. A Tanács végül 2024. október 14-én fogadta el az új szabályokat a platformalapú munkavégzésre vonatkozóan.<sup>9</sup> Az elfogadást követően a tagállamoknak két év áll rendelkezésükre, hogy az irányelv rendelkezéseit a nemzeti jogukba átültessék.<sup>10</sup>

Az EU a világon az első olyan jogalkotó, amely a digitális munkaplatformokra vonatkozó konkrét szabályokra tett javaslatot,<sup>11</sup> ez azért különösen érdekes adat, mert az érintett munkavállalók az USA területén például sokkal magasabb létszámban vannak jelen (lásd fentebb).

A platformalapú munkáról szóló irányelv két alapvetően fontos újítást vezet be:

- egyrészt segít meghatározni a digitális platformokon dolgozók helyes foglalkozási viszonyát;
- másrészt pedig meghatározza az algoritmikus rendszerek munkahelyi használatára vonatkozó első uniós szabályokat.

Az Unió megközelítésének alapja az volt, hogy a munkavállalók jogbiztonsághoz és szociális védelemhez való hozzáférése javítása a kínált munka általános minőségének és a platformalapú munkavégzésben részt vevő munkavállalók foglalkoztatási feltételeinek fejlesztését is jelentené. Ezáltal például táppénzre vonatkozó lehetőségekhez, munkanélküli ellátásokhoz vagy jövedelemtámogatási rendszerekhez férnének hozzá. A probléma ezen a téren az, hogy a tagállamok eltérő megközelítéseket alkalmaznak a platformalapú munkavégzéssel kapcsolatban: a nemzeti szinten elfogadott jog-

szabályok többnyire ágazatspecifikusak, így például csak az utazásmegosztó személyszállítási szolgáltatásokra és/vagy az élelmiszer-szállítási szolgáltatásokra vonatkoznak.

A platformalapú munkavégzés keretében színlelt ön-foglalkoztatás elleni küzdelem és a valós foglalkoztatásra irányuló jogviszony meghatározásának elősegítése érdekében a platformalapú munkáról szóló irányelv nagy hatású újítása (5. cikk), hogy egy megdönthető jogi vélelmet vezet be. Eszerint a digitális munkaplatform és a platformalapú munkát végző személy közötti kapcsolatot jogilag munkaviszonynak kell vélelmezni, ha az adott tagállamban hatályos jogszabályokkal, kollektív szerződésekkel vagy bírósági gyakorlattal összhangban ellenőrzésre és irányításra utaló tények kerülnek megállapításra. Az irányelv rámutat, hogy az irányítás és az ellenőrzés a konkrét esetekben különböző formákat ölthet, tekintettel arra, hogy a platformgazdasági modell folyamatosan fejlődik; a digitális munkaplatform például nemcsak közvetlen eszközökkel, hanem büntetőintézkedések vagy hátrányos jogkövetkezmények egyéb formáinak alkalmazásával vagy nyomás gyakorlásával is irányíthat és ellenőrizhet. A platformalapú munkavégzéssel összefüggésben a platformalapú munkát végző személyek gyakran nehezen tudnak megfelelően hozzáférni azon eszközökhöz és információkhoz, amelyek ahhoz szükségesek, hogy az illetékes hatóság előtt érvényesítsék szerződéses jogviszonyuk tényleges meglétét, és az abból fakadó jogokat.

Ha a digitális platform meg kívánja dönteni a vélelmet, bizonyítania kell, hogy a szóban forgó szerződéses jogviszony nem munkaviszony. Az irányelv hangsúlyozza, hogy ha a tények alapján megállapítható a munkaviszony fennállása, akkor egyértelműen meg kell határozni, hogy ki, illetve kik a munkáltatói jogkört gyakorló fél vagy felek, és ennek a félnek vagy ezeknek a feleknek eleget kell tenniük az uniós jog, a nemzeti jog és a tevékenységi ágazatban alkalmazandó kollektív szerződések szerinti, megfelelő munkáltatói kötelezettségeknek.<sup>12</sup>

A vélelem kapcsán további lényeges kritérium lesz a tagállamokkal szemben, hogy belső jogszabályi környezetüket úgy kell kialakítaniuk, hogy a jogi vélelem szerinti követelmények a munkavállalók számára nem jelenthetnek terhet, és enyhíteniük kell a platformalapú munkát végzők által tapasztalt nehézségeket a munkaviszony fennállására utaló bizonyítékok szolgáltatása tekintetében az olyan helyzetekben, ahol a digitális munkaplatform és a munkavállaló közötti erőviszonyok kiegyensúlyozatlanok – az azonban hangsúlyozandó, hogy a jogi vélelem alkalmazása nem vezethet automatikusan a platformalapú munkát végző személyek átsorolásához.<sup>13</sup>

Az irányelv preambuluma jól megfogalmazza, hogy a digitális munkaplatformok abban különböznek más online platformoktól, hogy automatizált nyomkövetési vagy automatizált döntéshozatali rendszereket használnak magánszemélyek által végzett munka szervezése céljából a platform által nyújtott szolgáltatás igénybe vevőjének egyszeri vagy ismétlődő kérésére. Az automatizált nyomkövetési vagy automatizált döntéshozatali rendszerek kezelik a platformalapú munkát végző személyek személyes adatait, és olyan döntéseket hoznak

<sup>9</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/hu/ALL/?uri=CELEX%3A32024L2831> [letöltve: 2024. 12. 17.].

<sup>10</sup> EURÓPAI TANÁCS i. m.

<sup>11</sup> EURÓPAI TANÁCS i. m.

<sup>12</sup> Platformalapú munkáról szóló irányelv (25) preambulumbekzdés.

<sup>13</sup> Platformalapú munkáról szóló irányelv (31) preambulumbekzdés.

vagy támogatnak, amelyek többek között a munkafeltételeket érintik. E jellemzőik alapján a digitális munkaplatformok a szakemberek által nyújtott szolgáltatások megszervezésének külön formáját jelentik, szemben a szolgáltatásnyújtás szervezésének hagyományosabb formáival, például az utazásmegosztó személyszállítás vagy a szállítási szolgáltatások hagyományos formáival.

Emellett a digitális munkaplatformok egyre összetettebb strukturális megszervezése együtt jár a gyors ütemű fejlődésükkel, ami gyakran változó geometriájú rendszereket hoz létre a munkaszervezésben. Előfordulhatnak például olyan esetek, amikor a digitális munkaplatform olyan szolgáltatást nyújt, amelynek címzettje maga a digitális munkaplatform vagy az ugyanazon vállalkozáscsoporton belüli, különálló üzleti egység. Emellett lehetséges, hogy a platform olyan módon szervezi meg a munkát, hogy elmossa a szolgáltatásnyújtási rendszerekben jellemzően felismerhető hagyományos mintákat. Ez lehet a helyzet a mikromunka- vagy a közösségi platformok esetében is, amelyek az online digitális munkaplatformok olyan típusai, amelyek nagy mennyiségű és rugalmas munkaerőhöz biztosítanak hozzáférést a vállalkozások és más ügyfelek számára a számítógéppel és internetkapcsolattal távolról elvégezhető kisebb feladatok – például címkézés – tekintetében. A feladatokat szétbontják, és nagyszámú magán-személy (a közösség) között szétosztják, akik aszinkron módon végezhetik el a munkát.

A tájékoztatási kötelezettség terén lényeges előrelépés (9. cikk), hogy a foglalkoztatottakat tájékoztatni kell majd az automatizált nyomkövetési és döntéshozatali rendszerek használatáról. A digitális munkaplatformok algoritmusokat használnak az emberierőforrás-gazdálkodás céljából, e rendszerek lehetővé teszik, hogy a platformok az alkalmazásaikon vagy weboldalaikon keresztül megszervezzék és irányítsák a platformalapú munkavégzést végző személyek munkáját.

A digitális munkaplatformok nem kezelhetnek bizonyos típusú személyes adatokat (7. cikk), így például a következőket:

- a platformalapú munkát végzők érzelmi vagy pszichológiai állapotára vonatkozó személyes adatok;
- a magánjellegű beszélgetésekkel kapcsolatos személyes adatok;
- a tényleges vagy potenciális szakszervezeti tevékenység előrejelzésére szolgáló adatok;
- a munkavállaló faji vagy etnikai származásának, migrációs státuszának, politikai véleményének, vallási meggyőződésének vagy egészségi állapotának megállapításához használt adatok;
- biometrikus adatok, a hitelesítésre használt adatok kivételével.

Az új szabályok értelmében a rendszerek nyomon követését minden esetben erre kiképzett személyzetnek kell végeznie, akik alkalmasak arra, hogy az automatizált nyomkövetési vagy automatizált döntéshozatali rendszerek által hozott vagy támogatott egyedi döntéseket hatékonyan felügyeljék és hatásukat értékeljék. Garanciális elemként került bevezetésre (10. cikk), hogy a személyzet tagjai különleges védelmet élveznek a hátrányos bánásmóddal és a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos döntésekkel vagy azzal egyenértékű intézkedésekkel szemben.

További jellemző probléma a platformszolgáltatókkal összefüggésben, hogy a nemzeti hatóságok gyakran nehezen férnek hozzá a platformokkal és az azokon keresztül dolgozó személyekkel kapcsolatos adatokhoz. Ez még nehezebb, ha a platformok több tagállamban működnek, és nem egyértelmű, hogy hol és ki végzi a platformalapú munkát. Az irányelv tisztázza a digitális munkaplatform nemzeti hatóságok felé fennálló munkabejelentési kötelezettségeit. Továbbá felkéri a platformokat, hogy tegyék elérhetővé a nemzeti hatóságok számára a tevékenységeikre és a rajtuk keresztül dolgozó személyekre vonatkozó alapvető információkat (16–17. cikkek).

Az uniós instrumentum kétségkívül fontos előrelépés a jogterület fejlesztésében, ugyanakkor kritika is megfogalmazható vele szemben. Az irányelv – bár szélesebb látószögű megközelítést alkalmaz – kihagy néhány olyan foglalkoztatási tárgyú kérdéskört, amelyeket a későbbiekben még szinte biztosan szabályozni szükséges. Az ILO egyik munkadokumentuma még a javaslat kapcsán hívta fel a figyelmet néhány hiányosságra, azonban úgy vélem, hogy ezek a már elkészült irányelvvvel kapcsolatban is helytállóak. A jogforrás olyan szempontokat hagy figyelmen kívül, mint a munkaidő szabályozása vagy a kollektív tárgyalásokhoz való hozzáférés, és ezeket az elemeket más uniós eszközökre bízta, amelyek nem biztos, hogy megfelelően naprakészek, vagy nem eléggé integráltak a javaslatban szereplő ad hoc jellegű szabályokkal.<sup>14</sup>

### 3. MINDENNAPI KIHÍVÁSOK A MUNKÁLTATÓ ÉS A MUNKAVÁLLALÓ OLDALÁN

A szervezeti funkciók automatizálása és a munkaerő-toborzás, amely a földrajzi vagy vállalati határokon túlra is kiterjeszti a rendelkezésre álló munkavállalók körét, gyökeresen átalakította az üzleti modelleket, a munkahelyeket, valamint a munka megszervezésének módját, megkérdőjelezve a jó (vagy legalábbis tisztességes) munkakörülmények és jövedelmek biztosításának meglévő módszereinek relevanciáját és hatékonyságát. Amellett, hogy a digitális munkaerőplatformok a nemzetközi, regionális és nemzeti foglalkoztatási osztályozási modelleket is megterhelik, új stratégiák és megközelítések úttörői az algoritmikus irányítás, a digitális felügyelet, a távmunka és a határokon átnyúló kiszervezés terén, amelyeket egyre inkább elfogadnak a gazdaság hagyományosabb ágazataiban is. A platformgazdaságot érintő fejlesztések tehát döntő fontosságúak a meglévő munkaügyi normák 'törlesztje' szempontjából, valamint hasznos visszacsatolást nyújtanak az alkalmasságuk biztosításához szükséges reformok és a gyorsan változó munkaerőpiaci folyamatok, feltételrendszerek által indukált kollektív érdekképviseleti és mobilizációs szempontok tekintetében.<sup>15</sup>

14 ALOISI, Antonio – RAINONE, Silvia – COUNTOURIS, Nicola: *An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international 'social acquis'*. ILO Working Papers. <https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp101/index.html> [letöltve: 2024. 12. 17.].

15 ALOISI–RAINONE–COUNTOURIS i. m.

A platformok szabályozásának elméletét Rochet és Tirole írták le először 2003-as cikkükben,<sup>16</sup> hangsúlyozva a platformok közvetítő szerepét, amelyet a piac két oldalának összekötése révén töltenek be. Ez a cikk annak idején egy erős versenyjogi megközelítést tartalmazott, amelyen túlmutatóan szükséges megvizsgálni ezt a területet. Számos foglalkoztatási jogi és szociális jogi vetülete van a platformalapú gazdaság emberi erőforrás oldalának.

Amit a szervezeti kultúra, a belső kohézió megteremtése szempontjából kiemelhetünk munkáltatói kockázatként, azok az alábbi tényezők:

- a) Csapatépítés és lojalitás megteremtése  
A foglalkoztatottak gyakran elszigetelten dolgoznak, hiányzik a hagyományos munkahelyeken tapasztalható csapatszellem és támogatási rendszer. Emiatt szükséges egyfajta közösségépítés, amely a távolság és a közvetett kapcsolat miatt nehézségekbe ütközik.
- b) Kontrollált rugalmasság  
A platformgazdaság rugalmasságot kínál, de elmoshatja a határokat a munka és a magánélet között, ami kiegészítéshez és kimerültséghez vezethet. A munkáltató érdekelt abban, hogy a munka és magánélet egyensúlyát garantálja a munkavállalói számára – közvetlen kapcsolat hiányában azonban ez is nehéz.
- c) A technológia fejlődésének követése  
Számos eszköz áll rendelkezésre, amelyek segítségével nyomon követhetik a munkáltatók a projektek előrehaladását, kommunikálhatnak a csapattagokkal, valamint kezelhetik a feladatokat és a határidőket. Ezek az eszközök segíthetnek áthidalni a fizikai szakadékot, és biztosíthatják, hogy mindenki egy nyelvet beszéljen.
- d) A fejlődés biztosítása  
Előnyös, ha a munkáltató ösztönzi a szakmai fejlődést a foglalkoztatottak körében, mert a fejlődési lehetőségek biztosítása vonzóbbá teheti a szervezetet a jelentkezők számára. Ugyanakkor nem biztos, hogy hosszú távon dolgoznak a vállalatnál, így ez nem megtérülő gazdasági kockázatot jelent, emellett veszélyezteti a vállalat know-how-jának védelmét.
- e) Méltányosság biztosítása  
Ez az elvárás magában foglalja a méltányos bérezést, a foglalkoztatottak jogainak tiszteletben tartását, valamint olyan egyértelmű szerződések felkínálását, amelyek körvonalazzák a munkakört és az elvárásokat. A méltányos bánásmód azt is jelenti, hogy elismeri a foglalkoztatottak a foglalkoztatottaknak a cég sikeréhez való hozzájárulását.
- f) Stratégiai tervezés  
A stratégiai tervezés elengedhetetlen, ha platformmunkásokat integrál egy vállalat az üzleti modelljébe. A foglalkoztatónak előre kell látnia a projektje igényeit, és szükség esetén készen kell állnia a megfelelően képzett munkaerő pótlására. Ehhez meg kell értenie az üzleti ciklusok mechanizmusát, és fenn kell tartania a potenciális alkalmazottak hálózatát.

A munkavállaló részéről a következő kockázati tényezőkkel szükséges számolni:

- a) A nem megfelelő besorolásnak köszönhetően a munkavállalói garanciák korlátozottan vagy egyáltalán nem érvényesülnek. A foglalkoztatottak 55%-a kevesebbet keres, mint a munkavégzésük helye szerinti országban alkalmazott nettó minimális órabér, amennyiben van ilyen. Emellett probléma az is, hogy a foglalkoztatottak a platformalapú munkára szánt idejük 41%-ért nem kapnak fizetést (pl. várakozás, hirdetések átnézése).
- b) A legtöbben túlképzettek a végzett munkához, hiszen általában a platformgazdaság munkakörei alacsony iskolai képzettséggel ellátható feladatokat foglalnak magukban.
- c) A munkavállalónak mindemellett egy folyamatos rendszer- és eszközfejlesztési igénye van, kompenzáció nélkül.

2018-ban a Cornell SC Johnson College of Business hatvanöt gig-foglalkoztatott körében végzett vizsgálatot, amely hasonló viszonyulási mintázatokat tárt fel generációktól és foglalkozásoktól függetlenül. A hagyományos értelemben vett munkáltató jelenléte és támogatása nélkül személyes, társadalmi és gazdasági stresszt éreztek. Ugyanakkor azt is állították, hogy függetlenségük egy választás volt, és hogy nem mondanának le az ezzel járó előnyökről. A vizsgálat során azt is felfedezték, hogy a leghatékonyabb független munkavállalók közös stratégiákkal navigálnak ebben a helyzetben, négyféle sarokpontot kijelölve, amelyek segítenek nekik átvészelni a nem hagyományos munka érzelmi hullámvölgyeit, és energiát és inspirációt nyernek ahhoz, hogy sikeresek legyenek: ezek a rutinok, a cél, az emberek/kapcsolatok és a hely.

A rutinok fokozzák a fókuszot és a teljesítményt. Megkülönböztetünk munkára jellemző rutinokat – pl. ütemterv betartása, teendőlista követése, a napot a legnagyobb kihívást jelentő munkával vagy ügyfélhívással kezdeni – amelyek javítják a termelékenységet és a koncentrációt. Mások inkább személyes jellegűek, mint például az öngondoskodás (alvás, táplálkozás, testmozgás) beépítése az életünkbe. A cél hivat teremt a személyes érdekek és a környezet szükségletei között. A munkakapcsolatok hasonló területen dolgozó vagy hasonló gondolkodású szakemberekkel egy helyi co-working térben átsegíthetik a foglalkoztatottat a kihívásokkal teli időszakokon. Sokan azért vallanak kudarcot, mert nem teremtenek teret és időt a munkakötelezettségek teljesítésére. A vizsgált sikeres foglalkoztatottak mindegyike talált egy olyan helyszínt a munkavégzéshez, amely megvédi őket a zavaró tényezőktől, a stressztől és az elveszettség érzésétől.<sup>17</sup>

#### 4. FELELŐSSÉGI KÉRDÉSEK

Emlékeznek Péter esetére? Korábban megtudtuk róla, hogy 8-tól 17 óráig rendszergazdaként dolgozik, majd az autójával személytaxi-szolgáltatást vállal az Uber platformján keresztül, általában 18-tól 22 óráig. A személyszállítási szolgáltatásokról szóló 2012. évi XLI. törvény, illetve a személygépkocsival díj ellenében végzett közúti személyszállításról

<sup>16</sup> ROCHET, J.-Ch. – TIROLE, J.: Platform Competition in Two-Sided Markets. *Journal of the European Economic Association*, 2003, 1 (4), 990–1209.

<sup>17</sup> EMBROKER TEAM i. m. *Best practices for gig workers*.

szóló 176/2015. (VII. 7.) Korm. rendelet mindössze annyit rögzít, hogy milyen feltételek fennállása esetén kaphat egy gépjárművezető taxiengedélyt – azt azonban nem írják elő ezek a jogszabályok, hogy milyen kognitív funkciókkal kell rendelkeznie a személyszállítás idején a sofőrnek. A munka törvénykönyve a felek megállapodásának bizonyos esetekben eltérést enged a személyszállítás terén a napi munkaidő vonatkozásában, azonban ezek az eltérések nem vonatkoznak a személytaxi-szolgáltatásra.<sup>18</sup> Péter kilenc órát tölt a munkahelyén monitor előtt, amikor úgy dönt, hogy autóba ül és másokat fuvaroz. Ezt további hat órán keresztül teszi. Vajon megfelelő biztonságban vannak az utasok egy ilyen helyzetben?

A közúti fuvarozással kapcsolatban sokak számára ismeretes a menetíró készülékek (tachográfok) alkalmazása, amelyek rögzítik a vezetési időt, a szüneteket és pihenőidőket, a jármű sebességét és a megtett távolságot, a járművezető által végzett egyéb munkát vagy feladatokat (például áruk be- és kirakodását).<sup>19</sup> Ezen területen a napi vezetési idő nem haladhatja meg a kilenc órát, a heti vezetési idő nem haladhatja meg az 56 órát, és a beosztás nem lépheti túl a 2002/15/EK irányelvben meghatározott maximális heti munkaidőt. Ugyanakkor a vezetési időről, a szünetekről és pihenőidőről szóló 561/2006/EK rendelet<sup>20</sup> csak azon személyszállító gépjárművekre alkalmazandó, amelyek eredeti építése vagy állandó átalakítása folytán a járművezetővel együtt kilencnél több személy szállítására alkalmasak és erre a célra szolgálnak. A fogalmi körbe tehát Péter és az ötszemélyes autója nem tartoznak bele.

Mindebből arra a következtetésre jutottam, hogy a platformgazdaság szereplői sok esetben – pontosan abból eredően, hogy az idetartozó munkák általában valamilyen keresetkiegészítésként, másodállásként szerepelnek a foglalkoztatott életében – akár komoly károkockázattal kénytelenek szembenézni a mindennapok során. Ezen a ponton visszatulnék a korábban mondottakra, amely szerint, ha már az uniós irányelvben nem is, de a tagállami szabályozásoknak még fontos részletkérdéseket kell megnyugtatóan rendezniük a közeljövőben.

Jelenleg a hazai munkajogi szabályozás keretében a munka törvénykönyve előírja a munkavállaló főkötelezettségei között, hogy a munkavállaló köteles:

- a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni;
- b) munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni;
- c) munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni;
- d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani;
- e) munkatársaival együttműködni.

18 Lásd 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 135. § (4) bek. b) pont.

19 YOUR EUROPE: *A közúti fuvarozásban dolgozók foglalkoztatása: vezetési idő és pihenőidő*; [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/transport-sector-workers/road-transportation-workers/index\\_hu.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/transport-sector-workers/road-transportation-workers/index_hu.htm) [letöltve: 2024. 12. 17.].

20 Lásd <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3A32006R0561> [letöltve: 2024. 12. 17.].

A munkáltató oldalán előírja a törvény, hogy köteles biztosítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit.

A platformalapú munkavégzés hátránya a jelenlegi szabályozási környezetben, hogy egyfelől a munkáltató nem feltétlenül tudja és/vagy akarja ezt az alapvető munkáltatói kötelezettséget teljesíteni: a gyakorlatban az esetek többségében semmiféle ellenőrzésen nem megy át a biciklis vagy motoros futár, a taxis, vagy a kiküldött bébiszitter, mielőtt munkába áll. A munkáltató részéről tehát történetesen az is előfordulhatna, hogy a munkavállalója a teljes kialvatlanság állapotában, más okból dekoncentráltan, esetleg ittasan vagy egyéb tudatmódosító szer hatása alatt látja el műszakját.

A munkavállalói kötelezettségek közül az a) és a c) jelű előírásra lenne szükséges olyan előírást alkotni a platformalapú munkáltatók számára, amely valamilyen szintű aktív beavatkozást igényel a foglalkoztató oldalán. Az összes többi előírás olyan szempontból egyszerűbb, hogy a rendelkezésre állásra vonatkozó hiányosságok könnyedén kiderülnek, a magatartást illetően pedig a különböző közösségi értékelő rendszerek adhatnak a munkáltató felé visszajelzést. A munkára képes állapotot, illetve a szabályszerű munkavégzést azonban kifejezetten szükséges lenne valamilyen formában ellenőrizni, és erre vonatkozóan a platformalapú munkavégzés szereplői számára a helyzet specifikumára – nevezetesen a foglalkoztató és foglalkoztatott közötti személyes kapcsolat akár teljes hiányára – reflektáló szabályozási környezetet kialakítani.

## ÖSSZEFOGLALÓ

Úgy vélem, hogy az a körülmény, hogy a gig-gazdaság korunkban gyakorlatilag egyenlő a platformgazdasággal, nem fedi a valóságot: a gig-gazdaság egy szabadpiaci rendszer, amelyben az ideiglenes, rugalmas munkák mindennaposak, és a vállalatok teljes munkaidős alkalmazottak helyett független vállalkozókat és szabadúszókat alkalmaznak, sok esetben rövid távú megbízásokra. A platformfoglalkoztatás tehát egy válfaja a gig-gazdaságnak, hiszen azon foglalkoztatási formák, amelyek alkalmasak arra, hogy csak a tényleges munkavégzés idejére fizessen bért a foglalkoztató, sok formában elérhetőek, és a 'hakni' típusú foglalkoztatásnak ez lenne az esszenciális eleme. A platformfoglalkoztatásnak van egy másik, megkerülhetetlen fogalmi tényezője: a platform használatával végzett munka. Kérdés lehet, hogy a munkáltatói jogok gyakorlásának is valamilyen platformon keresztül kell-e történnie vagy csak a tényleges feladatkiadásra kerül sor ilyen módon, de a platform minden esetben elválaszthatatlan sajátosságnak minősül.

Jogi szempontból a platformok sikere abban áll, hogy 'kibújni' a munkáltatói felelősség alól, és ez a környezet elsősorban két tényezőből eredhet: egyrészt üzleti modelljük a munkavállalók és megbízójuk (munkáltatójuk) közötti szerződéses távolságtartáson alapul, amelynek keretében a platformok túlnyomórészt önálló vállalkozókat alkalmaznak, és szerződéses kapcsolatokat kötnek közvetítőikkel és alvállalkozókkal. Másrészt a platformok elsajátították

a szerződési feltételek módosításának művészetét, illetve az üzleti modelljeik folyamatos kismértékű átalakítását, hogy leplezzék a munkavállalói alárendeltséget, és visszaszorítsák a bírósági és közigazgatási joggyakorlat alkalmazhatóságát rájuk nézve. Ebből következően a nemzeti munkajogi szabályozásban olyan mértékű jogalkotói rugalmasságot szükséges bemutatni, amely elméletben legalábbis képes a piaci szereplők előtt járni, és nem csupán a piac által diktált ütemtől kisebb-nagyobb mértékben lemaradt reakciókat fogalmaz meg.

A platformalapú munkavégzés kontextusában mind a munkáltató, mind a munkavállaló számos egyéni és közösségi kihívással kénytelen szembenézni és megbirkózni. Pierre Bérastégui egy 2021-ben készített jelentésében a pszichoszociális kockázati tényezőket elemzi, és a következőket tárja fel: a fizikai és társadalmi izoláció miatt szakmai identitás, a munka-magánélet egyensúly és a munkahelyi támogató környezet kerül veszélybe. Az algoritmus általi irányítás és digitális felügyelet okán a leterheltség; a szervezeti bizalom; a feladatkiosztáshoz, az eljárásokhoz, az interakciókhoz köthető igazságosság; a hatalmi viszonyok; az algoritmikus bürokrácia; az értékelési rendszerek; a piaci manipulációk; az info-normatív kontroll; valamint a nudging és játékosítás megnyilvánulása jelent kiemelt kihívást. A munkakörök és munkahelyek közötti könnyű átmenet és a határtalan karrierlehetőségek a munkabiztonságot és az érzelmi igénybevételt vetik fel értékelendő kockázati tényezőkként.<sup>21</sup>

Jelenleg Magyarországon is fejlesztés alatt áll a jogi környezet: az önfoglalkoztatás és a munkaviszony megállapítása érdekében a színlelt és leplezett szerződésekre vonatkozó joganyag alkalmazása, illetve a munkaügyi ellenőrzés a szerződések tartalmára vonatkozóan már most is nagymértékben indokolt. A jogalkotó számára emellett eldöntendő kérdésként merül föl, hogy szükséges-e önálló foglalkoztatási formaként elismerni a platformalapú foglalkoztatást, és esetleg speciális törvényt létrehozni a szabályozása érdekében? Annyi bizonyosnak tűnik, hogy a munka törvénykönyvében nem lenne elegendő atipikus foglalkoztatási formaként szabályozni, hiszen sok esetben jogszerűen esik az egyéb törvények hatálya alá (általában Ptk.) a platformfoglalkoztatás.

Amikor a lehetséges jogi fejlesztések irányát nézzük, bizonyos elhatárolásokat is meg kell tennünk: a platformalapú foglalkoztatást egyértelműen és a visszaélések visszaszorítása érdekében a szereplőktől teljes transzparenciát megkövetelve szükséges elkülöníteni a távmunkavégzéstől, a bedolgozói jogviszonytól, az eseti otthoni munkavégzéstől, az egyszerűsített foglalkoztatástól, a munkaerő-kölcsönzéstől, illetve a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatástól.

21 BÉRASTÉGUI, Pierre: *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy – A systematic review*. ETUI, Brussels, 2021. <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy-a%20systematic%20review-web-2021.pdf> [letöltve: 2024. 12. 18.].

## BIBLIOGRÁFIA

- ACKERMAN, Karl: *Culture Clubs: A History of the U.S. Jazz Clubs, Part I: New Orleans and Chicago*; <https://www.allaboutjazz.com/culture-clubs-a-history-of-the-us-jazz-clubs-part-i-new-orleans-and-chicago-by-karl-ackermann>
- ALOISI, Antonio – RAINONE, Silvia – COUNTOURIS, Nicola: *An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international 'social acquis'*. ILO Working Papers. <https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp101/index.html>
- Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/hu/ALL/?uri=CELEX%3A32024L2831>
- BÉRASTÉGUI, Pierre: *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy – A systematic review*. ETUI, Brussels, 2021. <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy-a%20systematic%20review-web-2021.pdf>
- DUGGAL, Radhika: *Gig Work: Benefits, Drawbacks, and the Surprising Outcomes*; <https://www.linkedin.com/pulse/gig-work-benefits-drawbacks-surprising-outcomes-radhika-duggal-cgfv>
- EMBROKER TEAM: *What is the Gig Economy? A Definitive Guide to History, Benefits, and Tips to Thrive*, March 13, 2023; <https://www.embroker.com/blog/what-is-the-gig-economy/>
- EURÓPAI TANÁCS: *Reflektorfényben az EU-ban digitális platformon keresztül dolgozó munkavállalók*; <https://www.consilium.europa.eu/hu/infographics/digital-platform-workers/>
- EURÓPAI TANÁCS: *Unió szabályok a platformalapú munkavégzésről*; <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/platform-work-eu/>
- HELLER, Nathan: *Is the Gig Economy Working? Many liberals have embraced the sharing economy. But can they survive it?* *The New Yorker*, May 8, 2017; <https://www.newyorker.com/magazine/2017/05/15/is-the-gig-economy-working>
- IOWA PBS: *The Great Depression Hits Farms and Cities in the 1930s*; <https://www.iowapbs.org/iowapathways/mypath/2591/great-depression-hits-farms-and-cities-1930s>
- LÁSZLÓ Gyula: *Foglalkoztatáspolitikai*. Wolters Kluwer, 2021; [https://mersz.hu/dokumentum/wk853\\_204/](https://mersz.hu/dokumentum/wk853_204/)
- LINKEDIN: *Here's how you can navigate the challenges and seize opportunities as a People Manager in the gig economy*. <https://www.linkedin.com/advice/0/heres-how-you-can-navigate-challenges-seize-opportunities-tjum>
- MAKÓ Csaba – ZÖDI Zsolt – ILLÉSSY Mikós: *A 21. századi kapitalizmus: a platformmunkavégzés modellje és gyakorlata (A társadalmi és jogi szabályozás kihívásai)*. Nemzeti Közszerzői Egyetem, Budapest, 2023; <https://onlineplatformok.hu/files/cd3a3e9f-b8c0-46d0-a71b-76853f0fc2c.pdf>
- MARYVILLE UNIVERSITY: *What Is the Gig Economy, and Who Are Its Workers?* February 28, 2023; <https://online.maryville.edu/blog/what-is-the-gig-economy/>

- MERRIAM, Alan P. – MACK, Raymond W.: *The Jazz Community, Social Forces* March 1960, 38 (3), 211–222.
- OECD: *Jeremias Prassl on the gig economy*, OECD Podcasts, Duration: 13:53, OECD Publishing, Paris, 2018; <https://doi.org/10.1787/9a816d0e-en>
- PELLE Anita: *Platformgazdaság, digitális piacok és az EU verseny- és piacsabályozása*. Kézirat a Magyar Tudományos Akadémia Világgazdasági Tudományos Tanács 2023. június 15-i ülésére; [https://mta.hu/data/dokumentumok/egyeb\\_dokumentumok/2023/Pelle\\_Anita\\_el%C5%91ad%C3%A1sa\\_a\\_VTT\\_j%C3%BAniusi\\_%C3%BCl%C3%A9s%C3%A9n.pdf](https://mta.hu/data/dokumentumok/egyeb_dokumentumok/2023/Pelle_Anita_el%C5%91ad%C3%A1sa_a_VTT_j%C3%BAniusi_%C3%BCl%C3%A9s%C3%A9n.pdf)
- PRASSL, Jeremias: *Humans as a Service – The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press, 2018
- PROHIBITION: *The Rise of Jazz and Jukeboxes*; <https://prohibition.themobmuseum.org/the-history/how-prohibition-changed-american-culture/jazz-and-jukeboxes/>
- ROCHET, J-Ch. – TIROLE, J. (2003): *Platform Competition in Two-Sided Markets*. *Journal of the European Economic Association*, 1 (4): 990–1209.
- STATE HISTORICAL SOCIETY OF IOWA: *Great Depression and the Dust Bowl*; <https://history.iowa.gov/media/226/download?inline>
- STATISTA: *Number of freelancers in the United States from 2017 to 2028* <https://www.statista.com/statistics/921593/gig-economy-number-of-freelancers-us/>
- VISION INDIA SERVICES PVT. LTD.: *The Growing Significance of Building a Community of Gig Workers: A Spotlight on Staffing Companies*; <https://www.linkedin.com/pulse/growing-significance-building-community-e8e2f>
- WALBERT, David: *The Depression for Farmers*. Anchor – A North Carolina Historical Online Resource; <https://www.ncpedia.org/anchor/depression-farmers>