

Az információ és a technológia kettős arca a munkajogban

Ferencz Jácint
Széchenyi István Egyetem, Győr

1. Bevezetés

Nem lehet nem észrevenni, hogy az információs technológia milyen mértékben lett része nemcsak a mindennapi életünknek, hanem munkaviszonyainknak is. Az információs technológiai eszközök nagymértékben hozzájárulnak a munkavégzés rugalmasabbá tételéhez: egyes esetekben a munkavégzés állandó helytől távol, laptopon, multifunkcionális telefonok segítségével elvégezhetőek egyes munkafolyamatok, így időben és térben rugalmasabb a munkavégzés.¹

A technológia azonban nem csak a kreatív munkaköröket alakította át, hanem a hagyományos tevékenységekre is döntő hatással van: jónéhány feladat, amelyet korábban emberi munkaerő bevonásával végeztek, ma már automatizált, robotizált. Egyes munkakörök esetében a hangsúly már nem a „munkaidőn” vagy a „munkahelyen” van, hanem sokkal inkább a feladaton és annak elvégzésén, amihez jelenkori virtuális világunkban elegendő egy számítógép és az internetkapcsolat (Kártyás–Répáczki–Takács 2016: 5). Az „Internet of Things” (a továbbiakban: IoT) jelenség (amely magyarra is nehezen fordítható, a „dolgok/tárgyak internete” talán a legkevésbé esetlen) a gazdasági szereplők életét és munkaszervezését teljes mértékben átszövő és alakító tényező. Egy 2018 júniusában közzétett kutatás értelmében 2020-ra közel 34 milliárd eszközt kapcsol majd össze globálisan az IoT hálózat (McDonald 2018: 2). A World Economic Forum előrejelzése szerint a negyedik ipari forradalom során 2015-2020 között 7,1 millió állás szűnik 15 gazdasági ágazatban (World Economic Forum: *Future of Jobs Report* 2016). Az alábbi táblázat szemlélteti a World Economic Forum által valószínűsíthetően leginkább érintett munkaterületeket.

Csökkenő tendencia		Növekvő tendencia	
Mérték (ezer fő)	Gazdasági ágazat	Mérték (ezer fő)	Gazdasági ágazat
-4.759	Irodai és adminisztratív munka	+492	Üzleti és pénzügyi folyamatok
-1.609	Gyártás	+416	Menedzsment
-497	Építőipar	+405	Számítástechnika és matematika
-151	Művészet, design, szórakoztatóipar, sport és média	+339	Mérnöki területek
-109	Jog	+303	Kereskedelem, értékesítés
-40	Telepítés és fenntartás	+66	Oktatás és képzés

1. sz. táblázat: A munkaerőpiac változása 2015-2020 között a WEF előrejelzései alapján
Forrás: WEF 2016² alapján saját szerkesztés

¹ lásd bővebben pl.: Czirók – Nyerges 2018a, illetve Czirók – Nyerges 2018b

² A grafika alapja a következő adattábla: Employment outlook across job families, jobs chang in thousands, 2015-2020. Elérhető: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/shareable-infographics/>

Az ábra azt valószínűsíti, hogy egyre több automatizálható feladat szűnik meg azáltal, hogy bizonyos hozzáadott tudást nélkülöző munkafolyamatok (adatrögzítés, kézi munkaerővel végezhető szerelési, gyártási műveletek) egyértelműen kiválthatóak a gépek által, míg egyidejűleg felértékelődik a kreativitást, alkotást és folyamat-menedzsmentet, átfogó szemléletet igénylő tudás.

2. Új, rugalmas foglalkoztatási formák és munkakörök

Egy korábbi munkámban részletesen vizsgáltam már az atipikus munkaviszonyokat, és azok eltérését a hagyományos munkavégzési formáktól (Ferencz 2013). Az elmúlt években azonban szükségessé vált a korábbi eredmények új szempontú vizsgálata a technológiai változások, és az érintett munkavállalói csoportok szempontjából.³

Finna és Forgács az atipikus munkavégzési formáknak a tipikus munkaviszony szabályaihoz képest észlelhető eltérését vizsgálják, és négyféle értékelési szempontot adnak meg, amelyek atipikusságot eredményeznek (Finna–Forgács 2010: 84-85):

1. A térbeli eltérés vizsgálatakor az értékelési szempont az, hogy tipikusnak tekinthető munkaviszony esetén a munkavállaló egy adott helyen végzi a munkát, így eltérést jelent minden olyan jogviszony, ahol a munkavégzés helye változó, vagy legalábbis eltérő az egy adott munkahelyen napi 8 órában történő munkavégzési modelltől.
2. Az időbeli eltérés vonatkoztatási pontja a tipikusnak tekinthető napi 8, heti 40 óras foglalkoztatás, valamint a munkaidőkeret, amelynek pontos időhatárait a munkáltató határozza meg. Így eltérésnek minősül minden olyan eset, amelyben a munkaidő ettől eltérően alakul, illetve amikor a napi munkaidőnek nincsen jelentősége. Időbeli eltérést jelent tehát a határozott időre, részmunkaidőre, vagy adott feladatra szóló szerződés, különösen pedig az alkalmi munkavállalás esetében az időnyomunkára létrehozott jogviszony.
3. Az élethelyzetek szerinti eltérés megkülönböztetésének oka az, hogy a munkavállaló körülményei befolyásolhatják a munkaviszony egyes elemeit, így például a fogyatékkal élők vagy a kismamák élethelyzete eltérést mutat a „tipikus” munkavállalóéhoz képest. Az élethelyzet szerinti eltérés adódhat az elvégzendő munka jellegéből, például a bedolgozói munkaviszony esetében, vagy adódhat a foglalkoztató személyéből (szociális szövetkezet), illetve következhet a munkavállaló személyes körülményeiből is (részmunkaidő szociális ellátásból visszatérő kismamák számára).
4. Munkajogi megközelítésben az elsődleges értékelési szempont az, hogy az adott munkaviszony jogi értelemben mennyire tér el az általánosnak tekinthető határozatlan idejű, teljes munkaidős munkaviszony jellemzőitől, szabályozásától. Ezen összehasonlítási szempont alapján a legnagyobb eltérést azok a jogviszonyok jelentik, amelyek az Mt-ben nem nevesített munkaviszonyok, illetve amelyek kifejezetten kivételt képeznek az Mt. hatálya alól, mint például a szociális szövetkezeti tag munkaviszonya, vagy a megbízási szerződéssel foglalkoztatottak.

Az alábbiakban további két szemponttal szeretném bővíteni a vizsgálatot, mégpedig a technológiai érintettség és munkajogi/szociális szempontból való érintettség ismérveivel.

5. Technológia-intenzitás, mint szempont alatt értem, hogy az adott atipikus foglalkoztatási forma mennyiben igényli a modern technikai eszközök használatát, illetve a használatukra vonatkozó képességeket a foglalkoztatás során.
6. A kiszolgáltatott munkavállalói csoportok, mint a munkajogi jogalkotás számára kiemelt szabályozási terület kapcsán azt vizsgálom, hogy az adott atipikus foglalkoztatási helyzet mennyire jellemzően fordul elő e csoport tagjai körében.

³ Itt felhívom a figyelmet az atipikus jogviszonyok történeti alakulása körében a következő munkára is: Hárs 2013

Rugalmas munkavégzési forma	Térbeli eltérés	Időbeli eltérés	Élethelyzet szerint eltérés	Munkajogi eltérés	Technológia-intenzitás	Kiszolgáltató munkavállalói csoportok érintettsége
<i>Határozott idejű munkaszerződés</i>	-	+	-	-	-	+
<i>Távmunka</i>	++	+	+	+	++	-
<i>Osztott munkakör</i>	-	+	+	+	+	-
<i>Több munkáltató általi foglalkoztatás</i>	+	-	-	+	+	+
<i>Behívás alapján történő munkavégzés</i>	-	++	+	-	-	+
<i>Bedolgozói munkaviszony</i>	++	-	+	+	++	+
<i>Részmunkaidős foglalkoztatás</i>	-	+	-	-	-	-
<i>Alkalmi munkavállaló</i>	-	+	++	+	-	++
<i>Vezető állású munkavállaló</i>	-	-	-	+	++	-
<i>Munkaerő-kölcsönzés</i>	+	-	-	++	-	+
<i>Megbízási szerződés</i>	-	-	-	++	+	++
<i>Rugalmas munkaidő</i>	-	+	-	-	++	-
<i>Fogyatékkal élők foglalkoztatása</i>	-	-	++	-	-	++
<i>Szociális szervezet tag munkavégzése – tagi munkavégzés</i>	-	-	++	++	-	++
<i>Diákmunka</i>	-	-	+	+	-	++
<i>Ösztöndíjas foglalkoztatás</i>	-	-	+	++	+	-
<i>Tranzit foglalkoztatás</i>	-	-	++	+	-	++
<i>Közfoglalkoztatás</i>	-	-	++	+	-	++
<i>Önfoglalkoztatás</i>	-	-	+	-	++	++

2. sz. táblázat: Az atipikus foglalkoztatási formák és élethelyzetek kapcsolata

Forrás: Ferencz (2013) alapján saját szerkesztés

3. A *crowdwork* jelensége és munkajogi kihívása

A legújabb foglalkoztatási formák egyike, amelyeket kifejezetten a digitális technológia hívott életre, az ún. *crowd work* (vagy *crowdwork*), amelynek magyar fordítása nem ismeretes, de még az angolszász irodalom is csak körülírással és szinonimákkal (pl. *crowdsourcing*) tudja meghatározni a fogalom pontos jelentését. A *crowdwork* jelenség alatt értjük azt a sajátos foglalkoztatási viszonyt, amelynek keretében nagyobb számú megrendelő és a munkaerejét felajánló dolgozó egy jellemzően globálisan működő internetes platformon keresztül kerülnek egymással jogviszonyba.⁴ A *crowdwork* során a dolgozók nem csupán magánszemélyek lehetnek, hanem bizonyos tudással, szaktudással rendelkező természetes személyek csoportja, akik egy összefüggő, vagy kapcsolódó probléma megoldásán dolgoznak. A megrendelőik

⁴ A definíciós kérdésekben irányadó például: De Stefano 2016, illetve: Kittur et al 2013: 1302.

(magánszemélyek, gazdasági társaságok) pedig egy feladatot (*task*) tesznek közzé a dolgozók között, amelyek megoldásán a digitális platform segítségével lehet dolgozni (Durward–Blohm–Leimeister 2016: 281, illetve Blohm–Leimeister–Zogaj 2014).

A fordítás tekintetében a nem annyira szerencsés „csődített munkaerő” jöhet szóba, ahol a digitális platform kiszélesíti, globalizálja a szűkös munkák számára a munkaerő keresletet, azaz leszorítja az árakat/béreket, miközben „alkalmi munkásítja” (*work casualisation*) a munkavállalást (Lágler 2016). Ez a fajta munkavégzés több atipikus munkavégzési formával is mutat kapcsolatot, amelyet az alábbi táblázatban szemléltetnek:

Crowdwork	Önfoglalkoztatás	A dolgozók jelentős része adózási, társadalombiztosítási értelemben az önfoglalkoztatóhoz áll a legközelebb.
	Táv munka	A távmunka definíciójának elemei közül („a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják” kizárólag a rendszeresség hiányzik. A megbízó általában nem él az ellenőrzés lehetőségével sem.
	Bedolgozói munka	Az Mt. szerint a „bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg” [Mt. 198. § (1) bekezdés]. A bedolgozó munkaideje kötetlen, munkáját változó helyen végzi – hasonlóan a crowd workerhez.
	Behívás alapján történő munkavégzés	Behívás alapján történő munkavégzés esetén a munkavállaló „a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét”. ⁵ A crowdwork felületeken kizárólag akkor lehet munkát végezni, ha van nyitott megbízás, vagyis van igény a munkára – ahogy a behívás alapján történő munkavégzés esetén is. A crowdwork esetében természetesen nincs előre értesítési kötelezettség, sem időbeli korlátozás.
	Több munkáltató	Több munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapodhatnak meg, a különbség, hogy minden megrendelő, illetve a megrendelői közösség tagjait a fizetési kötelezettség önállóan terheli.
	Osztott munkakör	Az Mt. 194. § (1) bekezdés alapján „a munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodhatnak meg. Valamely munkavállaló akadályoztatása esetén a szerződést kötő más munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére” Álláspontom szerint e foglalkoztatási forma igen sok elemében hasonlít a crowdworkre: kötetlen munkaidő, a munkabért egyenlő arányban osztják főszabály szerint, és a jogviszony megszűnik, ha a munkavállalók száma 1 főre csökken. A lényeges különbség a munkabér fizetésében van: az osztott munkakörben dolgozó mindenképpen kapja az alapfizetését, míg a crowdworker csak aktív tevékenység esetén – és a munkajogi védelem teljes hiánya mellett.

3. sz. táblázat: A crowdwork sajátosságai az atipikus munkaviszonyok tükrében
Forrás: saját szerkesztés

A magyar munkajogi irodalomban többen is felvették már a *crowdworking* jelenségének problematikusságát. Kun Attila a médiumok felhasználásával létrejövő új munkaügyi

⁵ A behívás szabályairól nemzetközi kitekintésben ld. részletesebben: Gyulavári 2018

kapcsolatokról írva megállapítja, hogy a jogalkotó a munkaidőben történő média-használata milyen sokrétű jogvitákhoz vezethet azon túl is, hogy egyesek számára már maga a média-jelenlét jelenti a munkavégzést (Kun 2013). Rácz Ildikó az Uber-sofőrök példáján keresztül mutatja be, hogy a mai magyar munkajog mennyire nincsen felkészülve az új munkavégzési formákra, az Mt. milyen sok téren marad adós ezen új foglalkoztatásban érintett munkavállalók védelme kapcsán.

Álláspontom szerint, ahogyan a jogalkotó a fennállásának rövid ideje alatt az uber-sofőröket legalább az adózás szempontjából a szabályozási körbe tudta vonni⁶, a crowdwork rendszerben dolgozóakra is ki lehetne terjeszteni valamilyen munkajogi védelmet, akár a fenti atipikus jogviszonyok egyfajta sajátos keverékének kialakításával. Az ilyen védelemben részesítés a jogalkotó szempontjából kevés erőfeszítéssel jár, ugyanakkor üzenetértékű: a modern kihívásokkal való felelős szembenézés, a munkavállalói érdekek 21. századi képviselőjének irányába hatna. A jelenség kapcsán többen is hivatkoznak egy Egyesült Államokban született ítélet szövegét, amely ezen új munkatípusok jogi értelmezését úgy magyarázza, mintha egy kockát kellene egy lyukba illeszteni (ld: Cotter et al. v. Lyft Inc., United States District Court, Northern District of California, Order of March 11, 2015 Denying Cross-Motion for Summary Judgment (Case No. 13-cv-04065-VC) 19. idézi pl. Rácz 2017 és Prassl–Risak 2016). Felmerül ugyanakkor a kérdés, hogy e foglalkoztatási viszonyok vonzerejét nem az adja-e, hogy kívül esnek a munkajogi szabályozás látókörén (ld. például: Cantarella 2018)? Egy 2017-es brit kutatás eredménye azt mutatja, hogy a crowdwork formában dolgozók többségében férfiak, és jellemzően bevételeik kevesebb, mint 20 százalékát szerzik átlagosan a crowdwork keretében. A vizsgált országokban a crowdworkben érintettek átlagosan fele 34 év alatti (Huws 2017).

Ugyanakkor a relatíve kevés érintett és a látszólag másodlagos munkavégzés vagy bevételi forrás önmagában nem indokolja a kevesebb figyelmet. A kérdés megnyugtató rendezése elsősorban a tendencia miatt fontos. Az alábbi ábra szemlélteti a digitális munkavégzés fejlődésének egyes stádiumait, és a fenti példák azt mutatják, hogy mára elértük a fejlődésnek azt a fokát, amelyben már a mesterséges intelligencia munkaerőkiváltó hatása is olyan kérdés, amellyel a jogalkotónak foglalkoznia kell.

A digitális munkavégzés négy területe*

Mobil	Közösségi	Felhő	Információ
Mobil alkalmazások és szolgáltatások	WEB 2.0 közösségi oldalak és alkalmazások	Hozzáférés	Tényszerű, mért adatokra való fókusz
A digitális munkahely alap gondolata, hogy felhasználói, munkavállalói preferencia a mobil hozzáférés	A digitális munkahely ösztönözzön az együttműködésre a munkahelyen és azon túl is	A felhő és a felhasználói élmény határozza meg a digitális munkahelyhez való hozzáférést	A digitális munkahely támogatja az összes döntést és akciót az adatok elemzése és a közöttük levő összefüggések vizsgálata révén

*Gartner

4. sz. táblázat: A digitális munkavégzés területei
Forrás: Kollár (2015)

⁶ ld: Nemzeti Adó- és Vámhivatal: Uber-sofőr vagyok, hogyan adózzak? 2016. január 22-i tájékoztató

A vizsgált jelenségek egyfajta hazai megoldásaként szolgálhatott volna az Mt. egy speciális jogintézménye, amely a magyar munkajogban egyértelműen újdonság lehetett volna. Az Mt. kodifikációs előmunkálatai során 2011-ben készült egy olyan tervezet, amely bevezette volna a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogi kategóriáját. E szabályoknak az lett volna a céljuk, hogy az Mt. által szabályozott jogvédelemben részesüljön a gazdaságilag függő munkavégzők azon kiszolgáltatott csoportja, akik olyan jogviszony keretében kerülnek foglalkoztatásra, amely nem sorolható ugyan be a tipikus munkaviszony kategóriájába, azonban jellegét tekintve függő, hierarchizált jellegűt, és így, az e jogviszonyokban foglalkoztatottak nem kevésbé kiszolgáltatottak a foglalkoztatójuk felé, mint a munkavállalók a munkáltató felé.

Ez a jogvédelem olyan réteget érintett volna, akik olyan atipikus jogviszonyban kerülnek foglalkoztatásra, amelyeknek a korábbi jogi kategóriákba való besorolása problematikus volna. A tervezet 3.§ (1) bekezdése kimondta, hogy *„e törvénynek a szabadságra, a felmondási időre, a végkielégítésre, a kárfelelősségre vonatkozó rendelkezéseit, továbbá a kötelező legkisebb munkabérrre vonatkozó rendelkezéseket megfelelően alkalmazni kell a (2) bekezdésben meghatározott személyre (a továbbiakban: a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy)”. A tervezet 3.§ (2)–(3) bekezdése meghatározta, hogy ki minősül hasonló jogállású személynek. Eszerint „a munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek kell tekinteni – az eset összes körülményére tekintettel –, aki nem munkaszerződés alapján végez más részére munkát, amennyiben személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan azonos személy részére végez munkát, és a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása”.*

A tervezet értelmező rendelkezései alapján *„személyesnek minősül a saját, illetőleg hozzátartozója többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezet nevében végzett munka; és azonos személynek kell tekinteni a teljesítés fogadójának hozzátartozóját, illetőleg a vele rendszeres gazdasági kapcsolatban állót, továbbá azokat, akik az adózási szabályok szerint kapcsolt vállalkozásnak minősülnek”.*

A tervezet 3.§ (4) bekezdése kifejezetten kizárta a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek közül azokat a személyeket, akiknek a munkavégzésre irányuló jogviszonyuk alapjául szolgáló szerződésből származó rendszeres havi jövedelme meghaladja a szerződés teljesítése idején hatályban lévő minimálbér ötszörösét. Ez a teljesen logikus rendelkezés kizárta azon személyeket a munkajogi jogvédelmi szabályok köréből, akik egzisztenciálisan nem kiszolgáltatottak. Emellett a jogi védelem feltétele volt az is, hogy a szolgáltatás nyújtójától a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása.

A tervezet tehát egy olyan szabályrendszert vázolt fel, amely révén a munkát végző személy nem feltétlenül válik munkavállalóvá, csupán egyes munkajogi szabályok hatálya alá kerül, amellyel a kiszolgáltatottsága csökkenhet. Ezek a munkaidőre, a pihenőidőre és a szabadságra vonatkoztak, abból kiindulva, hogy az érintett személy a munkát személyesen, rendszeresen és tartósan teljesíti (Kiss 2013). A tervezet emellett a szociális és gazdasági védelem szempontjából kiemelkedő jelentőségű felmondási idő és végkielégítés, valamint a minimálbér-szabály hatályának kiterjesztését eredményezte volna.

Álláspontom szerint a tanulmányban vizsgált jelenségek kezelésére kezdeti lépésnek megfelelne a munkavállaló és az önfoglalkoztató közötti sávban található kiszolgáltatott személyek jogvédelmének megteremtése, bár tény, hogy ettől a jogi megoldástól 2011 óta egyre messzebb kerülünk.

Irodalom

- Blohm, I.–Leimeister, J. M.–Zogaj, S. 2014. Crowdsourcing und Crowd Work – ein Zukunftsmodell der IT-gestützten Arbeitsorganisation? *Wirtschaftsinformatik in Wissenschaft und Praxis. Business Engineering*. Springer-Verlag, 51–64.
- Cantarella, M. 2018. *Crowdwork and Work-on-Demand in EU: legal and economic implications for the EU labour market*. Brüsszel: InGRID workshop 'Measuring the platform economy: size and impact' 9 April 2018. Elérhető: http://www.inclusivegrowth.eu/files/Call-5/INGRID2_ExpertWorkshop_Session2_Michele_Cantarella.pdf
- Cotter et al. v. Lyft Inc., United States District Court, Northern District of California, Order of March 11, 2015. Denying Cross-Motion for Summary Judgment (Case No. 13-cv-04065-VC) 19.
- Czirók A.–Nyerges É. 2018a. Digitalizáció a munkajogban. *Munkajog* III: 33–39.
- Czirók A.–Nyerges É. 2018b. Digitalizáció a munkajogban II. – Távmunka a gyakorlatban. *Munkajog* IV: 40–46.
- De Stefano, V. 2016. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". *International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. – Geneva: ILO. Conditions of work and employment series*, 71.
- Durward, D.–Blohm, I.–Leimeister, J. M. 2016. Crowd Work. *Business Information System Engineering* 4: 281–286.
- Ferencz J. 2013. *Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése*. Győr: PhD-értekezés.
- Finna H.–Forgács T. 2010. A rugalmas munkavégzési formákról. *Infotárs* 1: 77–94.
- Gyulavári T. 2018. A behívásos munkavégzés szabályozása Európában. *Munkajog* 2: 1–5.
- Hárs Á. 2013. Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. *Közgazdasági Szemle* 2013. február: 224–250.
- Huws, U. 2017. *Crowd work in Europe. The tip of the Iceberg – dimensions and conditions of crowd work in Europe*. Előadás-anyag: Plattformrasierte Arbeit in Österreich und Europa: Funktionierten alte Spielregeln für die digitalisierte Arbeitswelt? Az idézett adatok elérhetők: <http://www.hauptverband.at/cdscontent/load?contentid=10008.645756&version=1508496249>
- Kártyás G.–Répáczki R.–Takács G. 2016. *A munkajog digitalizálása. A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz*. Kutatási zárótanulmány. Budapest: Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány.
- Kiss Gy. 2013. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlemény* 1.
- Kittur, A. et al. 2013. The Future of Crowd Work. *CSCW '13*. February 23–27, San Antonio, Texas, USA, 1301-1317.
- Kollár Cs. 2015. *Szervezetek a digitális korban – a digitális munkahely*. Előadás, 2015. november 12, Sopron: Strukturális kihívások – reálgazdasági ciklusok, a Magyar Tudomány Ünnepe.
- Kun A. 2013. Közösségi média és munkajog – avagy „online” munkaidőben és azon túl. *Munkajogi Szemle* 7: 12–20.
- Lágler P. 2016. A digitalizáció hatásai a munkára az Európai Unióban. Elérhető: http://www.liganet.hu/news/9285/lager_a_digitalizaci.pdf
- McDonald, D. 2018. The Connected World Report, *Business Insider Australia* 2018. június.

- Nemzeti Adó- és Vámhivatal: Uber-sofőr vagyok, hogyan adózzak? 2016. január 22-i tájékoztató. Elérhető:
http://nav.gov.hu/nav/ado/szja/Uber_sofor_vagyok_ho20160122.html
- Prassl, J.–Risak, M.2016. UBER, TaskRabbit, and Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Oxford Legal Studies Research Paper* 8.
- Ráczi I. 2017. A sharing economy munkajogi kihívásai, különös tekintettel az uberizált munkaerőre. *Doktori Műhelytanulmányok* 273-284.
- World Economic Forum 2016. *Future of Jobs Report*, Elérhető:
<http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/>