

## TYÖN TULEVAISUUDEN TARKASTELU: TYÖNVÄLITYS VERKOSSA ELI ”JOUKKOISTAMINEN”: VAIKUTUKSET TYÖTERVEYTEEN JA TYÖTURVALLISUUTEEN

### 1 Johdanto

Jo 1970-luvulla ymmärrettiin, että tieto- ja viestintätekniikoiden yhdistelmän ansiosta työtä voi siirtää paikasta toiseen. Etätyö oli huomion keskipisteenä 1980-luvulla. Siinä työ siirrettiin perinteisestä toimistosta työntekijän kotiin. Sitten 1990-luvulla havaittiin, että työtä voitaisiin siirtää maiden välillä. Tämä kehitys tuli tunnetuksi ”ulkomaille ulkoistamisena”. Seuraavalla vuosikymmenellä syntyi suuria kansainvälisiä yrityksiä, jotka tarjosivat tietoliikennevälitteisiä palveluja. Ne käyttivät yhä enemmän ”maailmanlaajuisiksi hankinnaksi” kuvattuja käytäntöjä, joissa maailman eri osissa olevat työntekijät voitiin sijainnista riippumatta kokoamaan yhteen toimittamaan tiettyjä palveluja tiettyinä ajankohtana. Tällä vuosikymmenellä näistä toiminnoista on tullut niin yleisiä, että työn järjestämiseen on kehittynyt täysin uusia muotoja, joita koordinoidaan verkkoalustoilla.

### 2 Joukkoistamisen merkitys

Näitä uusia työn muotoja yritetään kuvata epäselvillä ilmauksilla kuten esimerkiksi jakamistalous, henkilöstövälityksen pilvipalvelut, tilaustyövoima ja digitaalinen työvoima. ”Joukkoistaminen” määritellään tässä asiakirjassa *verkkotyöväälityksen avulla järjestettäväksi palkalliseksi työksi*. Se kattaa monia erilaisia työn muotoja, jotka voidaan erottaa toisistaan useiden ulottuvuuksien perusteella, kuten ammatillinen asema (korkeaa pätevyyttä vaativasta ammattitaitoisesta neuvonnasta rutiininomaisiin mikrotehtäviin), tehtävien suorittaminen verkossa tai reaaliympäristössä (verkossa tehtävän koordinoinnin avulla), työn sijainti (kotona, työnantajan tiloissa tai muualla), työntekijöiden työsuhteen tyyppi (työntekijä tai itsenäinen ammatinharjoittaja) ja se, tehdäänkö työ yritykselle vai yksityisasiakkaalle. Muita muuttujia ovat muun muassa se, onko työ pääasiallista työtä vai lisätulonlähde, ja työstä saatava palkkio (esim. säännöllinen palkka, tunti- tai urakkakorvaus).

### 3 Joukkoistamisen laajuus

Joukkoistettu työvoima on erittäin moninaista, eikä sitä ole määritelty hyvin. Joukkoistamisen yleistä laajuutta ei ole juurikaan yritetty arvioida. Sitä voitaisiin arvioida esimerkiksi alustojen määrän ja kunkin alustan aktiivisten työntekijöiden keskimäärän perusteella. Kummatkin tekijät ovat valitettavasti erittäin hankalasti laskettavissa. Alustojen määrä on suuri, ja se kasvaa jatkuvasti, ja kuhunkin alustaan rekisteröityjen työntekijöiden määrä on todennäköisesti epätarkka monessa suhteessa. Ensinnäkin on mahdollista, että jotkut alustaan rekisteröityneet ihmiset eivät ole aktiivisia, toiseksi henkilöt voivat rekisteröityä monta kertaa eri henkilöllisyyksiä käyttämällä ja kolmanneksi monet todennäköisesti rekisteröityvät useille sivustoille. Kokonaismäärän selvittäminen laskemalla eri sivustoille rekisteröityneet käyttäjät yhteen voi siis johtaa joidenkin käyttäjien laskemiseen useaan kertaan.

Joukkoistamisalustojen kautta järjestettävässä reaaliympäristössä tehtävän työn osalta tilastoja on vielä vaikeampi laatia osittain siksi, että palveluntarjonnan paikallisuuden vuoksi sivustojen ei ole tärkeää ilmoittaa niiden käytettävissä olevan työvoiman kokonaismäärää.

Toinen joukkoistamisen kategoria on joukkoistamistyyppisten verkkoalustojen kautta sisäisesti järjestettyjen työntekijöiden tekemä työ. Tämä voidaan jakaa edelleen kahteen laajaan luokkaan: kokoaikaisten työntekijöiden osoittaminen ”virtuaalisiin työryhmiin” hankepohjaisessa työssä ja satunnaisen henkilöstön osoittaminen nollatuntisopimusten (tai muiden joustavien työjärjestelyjen) nojalla vain täsmätyöhön. Näitä muotoja koskevat tilastot kätkeytyvät yleisiin työllisyystilastoihin, eikä niiden laajuutta ole yritetty arvioida järjestelmällisesti. Sekä työn järjestämisen muuttuvista muodoista

että muuttuvista työllisyyskäytännöistä on paljon kirjallisuutta, joka antaa jonkin verran viitteitä näiden suuntausten yleistymisestä. Niitä ei kuitenkaan voida käyttää kasvulukujen yleistämiseen ilman selkeitä määritelmiä. Nollatuntityöskentelyä (tai kutsusta tapahtuvaa työskentelyä) ei monissa Euroopan maissa myöskään ole hyväksytty laissa, joten sen yleisyydestä ei ole tietoja.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että joukkoistetun työvoiman huomattavasta määrästä kaikissa näissä kategorioissa on selkeitä todisteita ja että määrä kasvaa nopeasti, mutta sen laajuudesta ei ole tällä hetkellä luotettavia arvioita. Joukkoistettu työvoima on erittäin moninaista, mutta tutkimusta tarvitaan lisää ennen kuin sen demografinen profiili voidaan laatia edes jotenkin luotettavasti.

## 4 Joukkoistamisen työterveys- ja -turvallisuusriskit

Joukkoistetun työn tekijöiden suorittamien töiden ja työn suorituspaikkojen moninaisuus tarkoittavat, että työterveys- ja -turvallisuusriskejä on monenlaisia.

### 4.1 Fyysiset riskit – verkkotyöskentely

Työskentely tietokoneella voi aiheuttaa stressiä ja fyysisiä vaivoja, kuten silmien väsymistä ja tuki- ja liikuntaelimiin liittyviä ongelmia. Työnantajien on **tehtäviä** riskinarvioiteja ja toteutettava tarpeelliset toimenpiteet, joilla varmistetaan työskentelyolojen ja työympäristön turvallisuus. Kun työ luokitellaan freelance-työksi, nämä velvollisuudet voidaan ulkoistaa ja siirtää riski yksittäisille työntekijöille. Vaikka järjestelmällisiä kyselytutkimustietoja ei olekaan, vaikuttaa erittäin todennäköiseltä, että joukkoistamisessa monia näitä vaatimuksia rikotaan esimerkiksi seuraavasti:

- Työntekijät ehkä työskentelevät kannettavilla tietokoneilla tai muilla tietojenkäsittelylaitteilla, joiden näyttö, näppäimistö ja hiiri eivät vastaa ergonomisia vaatimuksia.
- He työskentelevät ehkä kotona tai julkisissa tiloissa, joissa istumis- ja työskentelykorkeus ovat vääriä tai joissa heidän on jostakin muusta syystä oltava huonoissa asennoissa, jotka aiheuttavat tuki- ja liikuntaelimiin liittyviä ongelmia.
- He työskentelevät ehkä ympäristöissä, jotka ovat epäasianmukaisesti valaistuja, meluisia, likaisia, joissa on liikaa ihmisiä tai jotka ovat liian kuumia tai liian kylmiä mukavaan työskentelyyn.
- Tiukkojen määräaikaisten tai työtavoitteiden täyttämisen paine voi pakottaa nopeaan työtahtiin ilman taukoja, mikä pahentaa silmien rasittumista ja johtaa rasitusvammoihin ja työperäiseen stressiin.
- Työntekijöillä ei ehkä ole varaa näkötesteihin ja näyttöpäätelaseihin (tai he eivät ole tietoisia niiden tarpeesta), mikä myös kuormittaa silmiä ja aiheuttaa oheisongelmia, kuten päänsärkyä.
- Työntekijöiden koulutuksen, myös **työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyvän** koulutuksen, puute.

### 4.2 Fyysiset riskit – työskentely reaaliympäristössä

Reaaliympäristössä tehtävä joukkoistettu työ tehdään tilassa, jota on vielä vaikeampaa kartoittaa kuin verkkotyöskentelyä, sekä fyysisesti että oikeudellisesti. Jotkin joukkoistettujen työntekijöiden suorittamat toimet kuuluvat ammatteihin, jotka ovat tunnetusti vaarallisia työntekijöille, esimerkiksi rakennustyöt. Muut työt, kuten taksin ajaminen, altistavat ajajat asiakkaiden hyökkäyksille ja häirinnälle. Tilanteissa, joissa joukkoistetun työn tekijät tarjoavat palveluja asiakkaiden kodeissa, on monien muiden tapaturmamahdollisuuksien ohella myös henkilöiden välisen väkivallan tai häirinnän riski.

Reaaliympäristössä työskentelevien työntekijöiden fyysisiä vaaroja voivat pahentaa monet tekijät, muun muassa seuraavat:

- Koulutuksen puute.
- Tarjottavia palveluja koskevan tutkinnon (tai vaadittavan tutkinnon edellyttämän tiedon) puute.

- Asiaankuuluvia säädöksiä koskevan tiedon tai ymmärtämyksen puute (työntekijöiden tai asiakkaiden).
- Selkeiden työnkuvausten puute, joka aiheuttaa tilanteita, joissa työntekijä (tai asiakas) ei pysty ennakoimaan, mitä työtä edellytetään tai mitä työkaluja, laitteita tai materiaaleja olisi toimitettava.
- Turvalaitteiden ja -vaatetuksen puute.
- Tiukkojen määräaikojen suorittamisesta aiheutuva paine johtaa työsuojelumenettelyjen ja taukojen laiminlyöntiin.
- Keskeytykset ja häiriötekijät johtavat virheisiin. Jotkin niistä voivat olla ulkoisia (esim. lasten tai ulkopuolisten henkilöiden läsnäolo) ja jotkin voivat liittyä joukkoistamisen erityisominaisuuksiin, esimerkiksi siihen, että on kiinnitettävä huomiota joukkoistamisalustasta työntekijöille matkapuhelinsovellusten kautta lähetettäviin hälytyksiin. Tällaiset riskit ovat erityisen suuria ajettaessa, sillä ääniviestien tai puhelinsoittojen aiheuttama häiriö voi johtaa vakaviin onnettomuuksiin.
- Pitkien työaikojen aiheuttama uupuminen.
- Altistuminen riskeille, joita ei hyväksyttäisi työpaikkaympäristössä.
- Jos työperäinen sairaus puhkeaa, työperäisen altistumisen ja sairauden välisen syysuhteen todistaminen voi olla ongelmallista.

Kaikki nämä tekijät voivat yhdessä saada aikaan yhteisvaikutuksen, joka aiheuttaa tuki- ja liikuntaelinsairauksia ja psykososiaalisia riskejä, kuten työperäistä stressiä.

### 4.3 Psykososiaaliset riskit

Psykososiaalisia riskejä voi aiheutua monista erilaisista joukkoistamiseen perustuvalla työllä tyypillisistä työoloista, mutta perinteistä työn sisällön tai puitteiden mallia ei sovelleta näihin uusiin työn muotoihin, eivätkä ehkäisevät vakiomenettelyt ehkä ole sovellettavissa. Tällaisia tekijöitä ovat muun muassa seuraavat:

- Työ on suurelta osin epävarmaa, koska monet joukkoistetun työn tekijät eivät tiedä, onko heillä työtä seuraavana päivänä tai edes seuraavana tuntina, ja jos sitä on, mistä se koostuu tai milloin se tehdään, tai saavatko he siitä edes palkkiota (joissakin tapauksissa palkkiota ei ehkä saada lainkaan, koska asiakas ei hyväksy työtä).
- Monissa joukkoistetuissa töissä työnantajien tai asiakkaiden arvosteluilla on merkittävä asema. Niiden perusteella voidaan päättää, saako työntekijä jatkossa töitä tai voiko hän pyytää kohtuullista korvausta sekä se, pysyykö hän edes tietokannassa.
- Joukkoistetun työn tekijöiden on usein aloitettava työ hyvin lyhyellä varoitusajalla. Verkossa työskentelevät saattavat menettää työtilaisuutensa, jos he eivät ota työtä välittömästi vastaan. Reaaliympäristössä työskentelevät voidaan kutsua täsmätöihin matkapuhelinsovelluksella, ja he tietävät, että jos he saapuvat paikalle liian myöhään, työ on saatettu antaa jollekulle muulle tai perua.
- Työn ja vapaa-ajan yhteenkietoutuminen tarkoittaa myös, että joukkoistetun työn tekijät ovat alttiita monille keskeytyksille ja häiriöille (esimerkiksi lapset, lemmikit tai ulkopuoliset ihmiset), mikä vaikeuttaa keskittymistä.
- Myös työn intensiteetti lisää psykososiaalisia ja fyysisiä vaivoja. Joukkoistettua verkkotyötä tekevien määräajat voivat olla tiukkoja (ammattitaitoisemmat freelance-työntekijät) tai mikrotehtävien urakkapalkat pieniä (vähän koulutetut toimistotyöntekijät), kun taas reaaliympäristössä työskentelevillä on kiire suorittaa vakiohintaiset työt ja siirtyä seuraavaan. Tämä kaikki nopeuttaa työtahtia ja lisää taukojen laiminlyöntiä.
- Joukkoistetun työn tekijöitä pyydetään usein merkitsemään vastenmielistä sisältöä Internetissä. Kaiken todennäköisyyden mukaan on varmasti henkisesti raskasta joutua katselemaan toistuvasti pornografisia, sadistisia tai väkivaltaisia kuvia.

- Kuten muutkin henkilökohtaisia palveluja tarjoavat työntekijät myös reaaliympäristössä ihmisten kotona työskentelevät joukkoistetun työn tekijät joutuvat tekemään paineen alaisina henkisesti vaativaa työtä.
- Monissa tapauksissa vakuutuskustannukset ja turvallisuuden ja terveyden varmistamiseen liittyvä riski ulkoistetaan joukkoistetun työn tekijöille. Turvatun ja pysyvän työntekijän aseman puuttuminen vaikuttaa Euroopan eri maissa eri tavoin terveydenhoitopalvelujen saatavuuteen ja kustannuksiin. Vaikka terveydenhoito olisikin saatavissa maksutta, monien työntekijöiden huolena voi olla palkatta jääminen sairaudesta tai vammasta johtuvan työkyvyttömyyden aikana. Heiltä voi puuttua myös muita etuja, kuten äitiys- tai isyysvapaa. Tällaisten etujen puuttuminen voi lisätä epävarmuutta ja olla henkisesti rasittavaa, mikä vaikuttaa sekä perheettä työelämään.
- Joukkoistetun työn tekijöillä ei ehkä ole suoria viestintäkanavia lopulliseen asiakkaaseen, jolloin heillä ei myöskään ole yksilöllistä tai yhteisöllistä sananvaltaa. Silloinkin, kun verkkotöitä tekevät ”virtuaalisissa työryhmissä” työskentelevät työntekijät, monet näistä tekijöistä luultavasti vaikuttavat joka tapauksessa työnantajan maantieteellisen etäisyyden vuoksi. Eristyminen, oma vastuu, sosiaalisen tuen puuttuminen ja itsenäisyyden vaatimus lisäävät kaikki psykososiaalisia riskejä.
- Työntekijää, jota ei seurata eikä johdeta, ei oteta myöskään muuten huomioon. Työntekijä voi esimerkiksi kehittää stressin hallitsemiseksi yhteiskunnanvastaisia tai terveydelle vaarallisia tapoja (kuten alkoholi- tai huumeriippuvuus), jotka työnantaja havaitsisi tavallisessa työskentelytilanteessa mutta jotka voivat paheta nopeasti, jos kukaan ei ole niistä tietoinen.

## 5 Ratkaisemattomia kysymyksiä

Verkkotyönvälityksen nopea lisääntyminen on luonut valtavia haasteita sekä käsitteiden muodossa että lainsäädännön kannalta. Joissakin Euroopan maissa ja johtavien työsuojelutarkastajien komiteassa (SLIC) on käynnistetty keskusteluja tästä uudesta työmuodosta, mutta siihen liittyy edelleen paljon selvitettävää. Joitakin ratkaisemattomia kysymyksiä:

### 5.1 Verkkotyönvälityksen asema

Verkkotyönvälitystä on monessa eri muodossa, ja siksi sitä on vaikea luokitella. Pitäisikö se esimerkiksi katsoa vuokratyöksi, työnvälitykseksi, yhteisötalouden yritykseksi, palveluntarjoajaksi (esimerkiksi taksien tai siivous- tai hoitopalvelujen tarjoaminen), mainossivustoksi vai vain verkkohakemistoksi? Ennen tähän kysymykseen vastaamista on vaikeaa tietää, mitä lainsäädäntöä pitäisi soveltaa.

### 5.2 Kuka on työnantaja?

Erialaisten mallien suuri määrä ja kansallisten lakien erot merkitsevät, että tähän kysymykseen ei ole yhtä ainoaa vastausta. Jos verkkoalustoja käytetään yrityksissä sisäisesti omien työntekijöiden johtamiseen, toimijoita on vain kaksi: työnantaja ja työntekijä. Silloin tärkein kysymys on se, onko työntekijällä samat oikeudet kuin muilla palkatuilla työntekijöillä. Muussa tapauksessa tällaisten alustojen avulla toteutettavissa tapahtumissa on mukana vähintään kolme toimijaa: loppuasiakas, verkossa toimiva välittäjä ja työntekijä. Kun alustoissa etsitään ammattitaitoisia freelance-työntekijöitä asiakkaille, freelance-työntekijän itsenäisen ammatinharjoittajan asema on yleensä selkeä. Kiistanalaisimpia tapauksia ovat ne, joissa on kyse vähän koulutusta vaativan verkkotyöskentelyn ja reaaliympäristössä tehtävän työn koordinoinnista.

Tilanne on Euroopassa epäselvä, mutta näyttää todennäköiseltä, että monissa jäsenvaltioissa manuaalista työtä tai vähän koulutusta vaativaa toimistotyötä tekevät työntekijät, jotka on järjestetty verkkoalustojen kautta, voidaan katsoa näiden työntekijöiksi. Korkeammin koulutettujen freelance-työntekijöiden tapauksessa on tehtävä lisätestejä, joilla voidaan määrittää, ovatko työntekijät aidosti itsenäisiä ammatinharjoittajia kansallisten säädösten mukaisesti. Tämän kysymyksen ratkaiseminen on



olennaista työntekijöiden työterveyden ja työturvallisuuden kannalta, koska vastuuta ei voida jakaa selkeästi, jos työnantajasta on epävarmuutta.

### 5.3 Vakuutus ja oikeudellinen vastuu

Jos reaaliympäristössä tehtävässä työssä sattuu tapaturma asiakkaan kotona, kuka on vastuussa? Miten työperäiset sairaudet voidaan jäljittää työperäiseen altistumiseen ja kuka on vastuussa ammattitautitapauksissa? Pitäisikö vuokralaisen vakuutuksen tai alustan vakuutuksen kattaa ne vai voiko yksittäistä työntekijää pitää vastuussa? Entä jos työntekijälle sattuu tapaturma työmatkalla? Kuka olisi vastuussa verkkotyössä, jos kirjoittajalta verkkoalustan kautta tilattu artikkeli osoittautuisi herjaavaksi? Joissakin verkkoalustoissa on selkeät lausumat vakuutuksesta ja vastuusta (tavallisesti vastuuvapauslausekkeina), mutta se ei ole missään nimessä yleistä. Joissakin toisaalta vakuutetaan käyttäjille, että vakuutus on voimassa.

### 5.4 EU:n direktiivien ja kansallisten töitä koskevien säädösten sovellettavuus

Toinen epävarmuutta aiheuttava alue on se, miten kansallista ja EU:n lainsäädäntöä, muun muassa työaikaa, osa-aikatyötä, vuokratyötä, laitonta työntekoa, samapalkkaisuutta ja yhdenvertaista kohtelua ja vanhempainvapaata koskevia direktiivejä voidaan soveltaa. Erityisen tärkeä on määräaikaissa tai tilapäisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden työturvallisuutta ja -terveyttä koskeva direktiivi (91/383/ETY), jossa määräaikaissa tai tilapäisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden suojelu nostetaan muiden työntekijöiden kanssa samalle tasolle. Kaikkien näiden direktiivien soveltaminen verkkotyönvälitykseen on vaikeaa, jos alustojen ja niiden työntekijöiden oikeudellinen asema on epäselvä.

Kansallisella tasolla vastaavia ongelmia ilmenee kansallisten säädösten, kuten vähimmäispalkkaa, yhdenvertaista kohtelua, veroihin ja kansalliseen vakuutukseen sovellettavia vähennyksiä koskevien säädösten ja turvallisuussäädösten kanssa. Erityisen tärkeä kysymys on se, mitä sosiaaliturvan muotoja on joukkoistetun työn tekijöiden käytettävissä, miten tukikelpoisuus voidaan todistaa ja miten oikeuksia voidaan vaatia.

### 5.5 Kuluttajansuoja ja yleinen turvallisuus

Julkisten tilojen tai yksityisasuntojen turvallisiin ja terveellisiin työskentelykäytäntöihin liittyvät kysymykset voivat vaikuttaa sekä työntekijöihin että ulkopuolisiin ihmisiin. Ei ole kuitenkaan aina selvää, pitäisikö niitä käsitellä yleiseen turvallisuuteen liittyvinä asioina soveltaen ympäristönsuojelu- tai kansanterveyssäännöksiä vai täsmällisemmin työvoima- ja kuluttajansuojakysymyksinä. Monissa maissa tällä kysymyksellä on käytännön vaikutuksia, koska sen perusteella määritetään, mikä elin vastaa tarkastamisesta, valitusten käsittelystä ja valvonnasta.

### 5.6 Tutkintojen ja ammatillisen vastuun hyväksyminen

Monilla verkkoalustoilla ilmoitetaan erityistaitoisten työntekijöiden palveluista. Ei ole kuitenkaan aina selvää, onko työntekijöillä oikeasti asiaankuuluvat tutkinnot tai kuka vastaa kyseisten asiakirjojen tarkistamisesta. Tällä kysymyksellä on vaikutuksia ammatilliseen vastuuseen. Se on erityisen tärkeää tapauksissa, joihin sovelletaan sääntelyä, joka edellyttää ammatinharjoittajilta asiaankuuluvaa todistusta (esim. terveyspalvelut, sähköasennukset), tai joissa vaaditaan aiempien tuomioiden tarkistamista (esim. varkauksista, liikennerikkomuksista). Joillakin alustoilla, vaikkakaan ei läheskään kaikilla, ilmoitetaan, että kaikki niiden työntekijät on tarkastettu täysin (kertomatta kuitenkaan välttämättä, miten). Tällaisten tarkastusten puute voi aiheuttaa tilanteita, joissa kyseessä olevan työntekijän sekä asiakkaiden ja ulkopuolisten ihmisten turvallisuus ja terveys voivat vaarantua.

## 6 Johtopäätökset

Verkkotyönvälityksen kehittyminen tuo mukanaan tärkeitä kysymyksiä sääntelyviranomaisille, työnantajille ja työmarkkinaosapuolille. Näyttää todennäköiseltä, että se voi vaikuttaa monin tavoin jopa niihin työmarkkinoiden osiin, jotka eivät liity suoraan joukkoistamiseen. Näitä vaikutuksia ovat muun muassa hintojen tai palkkojen laskemisen paine verkkoalustojen tarjoamien palvelujen kanssa kilpailemiseksi. Tässä pk-yritykset ovat erityisen heikossa asemassa.

Euroopan päätöksentekijöillä on edessään vaikeita päätöksiä siitä, millä tavalla ja miten laajasti "jakamistaloutta" pitäisi edistää ja säännellä. Joukkoistaminen aiheuttaa epäilemättä suuria uusia sosiaalisia ja taloudellisia mahdollisuuksia ja riskejä. Mahdollisuuksia ovat muun muassa seuraavat:

- Muutoin työmarkkinoiden ulkopuolelle joutuvat ihmiset (esim. vammaiset ihmiset, ihmiset kehittyvissä talouksissa) voivat saada työtä.
- Kuluttajat voivat saada kohtuuhintaisia täsmäpalveluja.
- Työ- ja yksityiselämän joustavaan yhdistämiseen luodaan uusia mahdollisuuksia.
- Uusia tuotteita tai palveluja kokeilevat yritykset pääsevät markkinoille edullisesti, mikä edistää kasvua ja kilpailukykyä.
- Edistetään sosiaalista innovointia.
- Edistetään luovuutta ja itseilmaisua ja uusien kulttuurituotteiden ja -palvelujen luomista.
- Vahvistetaan Euroopan digitaalisia sisämarkkinoita.

Riskejä ovat muun muassa seuraavat:

- Työntekijöiden ja kuluttajien suojeluun tarkoitettuja voimassa olevia säädöksiä kierretään laajasti.
- Työntekijöiden ja kuluttajien terveys- ja turvallisuusriskit.
- Nykyisten palvelujen (asuminen, liikenne jne.) markkinahäiriöt.
- Epävarmuus lisääntyy.
- Eurooppalaisille työnantajille aiheutuu uhkia muualle sijoittautuneiden yritysten harjoittamasta alihinnoittelusta.
- Laadunvalvonta katoaa (muun muassa mahdollisuus tarkistaa tuotteiden ja todistusten aitous).
- EU:n sääntely-ympäristö voi purkautua.

Sidosryhmien haasteena on löytää tasapaino ja riskejä vähentävät toimintamuodot ja edistää samalla mahdollisuuksia. Päätöksentekijät tarvitsevat sitä varten täsmällistä tietoa joukkoistamisen laajuudesta, siihen kuuluvien toimien alasta, oikeudellisista ehdoista ja sopimusehdoista, joiden nojalla niitä toteutetaan, joukkoistetun työn tekijöiden ominaisuuksista, heidän työskentelyoloistaan, ympäristöistä, joissa he työskentelevät, ja työntekijöiden, asiakkaiden ja ulkopuolisten henkilöiden oheisriskeistä.

*Tämä tausta-asiakirja perustuu Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston professori Ursula Huwsilta tilaaman pitemmän artikkelin yhteenvedoon, ja se sisältää viraston koordinoitikeskusten verkostolta 11. kesäkuuta 2015 Bilbaossa järjestetyssä [-seminaarissa](#) saadut kannanotot.*