

ÁTTEKINTÉS A MUNKA JÖVŐJÉRŐL: AZ ONLINE MUNKAKÖZVETÍTÉS, AVAGY A „TÖMEGES KISZERVEZÉS” (CROWDSOURCING) MUNKAVÉDELMET ÉRINTŐ VONATKOZÁSAI

1 Bevezetés

Az 1970-es évek óta ismert tény, hogy az információs és kommunikációs technológiák ötvözése lehetővé teszi a munkavégzés helyének megváltoztatását. Az 1980-as években a figyelem középpontjába a távmunka került, ami azt jelentette, hogy a munkavégzést a hagyományos irodai környezetből a munkavállaló otthonába helyezték át. Az 1990-es években vált nyilvánvalóvá, hogy a munkát nemzetközileg is át lehet helyezni: ez a fejlemény „offshore kiszervezés” néven lett ismert. A következő évtizedben jelentek meg a távközvetített szolgáltatásokat nyújtó nemzetközi nagyvállalatok, amelyek egyre gyakrabban éltek az úgynevezett „globális munkaerőpiac” gyakorlatával, abban az értelemben, hogy a munkavállalókat a világ különböző részeiről, jól időzített (just-in-time) alapon, helyszíntől függetlenül gyűjtik össze bizonyos szolgáltatások nyújtására. Ezek a fejlemények a mostani évtizedre érték el a kritikus tömeget, ami a munkaszervezés teljesen új, online platformokon összehangolt formáinak megjelenését tette lehetővé.

2 Mit jelent a közösségi kiszervezés?

Ezeknek az új munkavégzési formáknak a leírására többféle terminológia van használatban: közösségi gazdaság, emberi felhő, igény szerinti munkaerő, digitális munkaerő... A „közösségi kiszervezést” itt *online munkaerő-közvetítéssel szervezett, fizetett munkaként* határozzuk meg. Ebbe munkavégzési formák egész sora tartozik bele, amelyek között különféle szempontok szerint lehet különbséget tenni, többek között: a szakmai státusz szerint (a magasan képzett szakmai tanácsadástól a rutinszerű mikrofeladatokig); hogy a munkavégzés online vagy offline történik (online irányítással); a munkavégzés helyszíne szerint (otthon, a munkáltató telephelyén vagy máshol); a munkavállalók foglalkoztatási helyzete szerint (alkalmazott vagy önfoglalkoztató); és hogy a munkát egy vállalat vagy egy magán ügyfél részére végzik-e. A további változók közé tartozik, hogy főállásúként vagy kiegészítő jövedelemforrásként végzik-e a munkát, és hogyan történik a javadalmazás (pl. rendszeres fizetés, órabér vagy darabár).

3 A közösségi kiszervezés mértéke

A közösségi kiszervezésben érintett munkaerő nagyon sokszínű és kevésbé definiált. A közösségi kiszervezés globális mértékének felbecsülésére ritkán tesznek kísérletet. Ehhez alapul lehetne venni például a platformok becsült számát és az aktív munkavállalók átlagos számát platformonként. Sajnos azonban mindkét összetevőt nagyon nehéz számszerűsíteni. A platformok száma nagy és gyorsan növekszik, a regisztrált munkavállalók platformonkénti száma pedig valószínűleg több szempontból is pontatlan. Először is, előfordulhat, hogy a regisztrált személyek egy része inaktív, másodsorban, fennáll a lehetőség, hogy az egyének egy helyre többször is regisztrálhatnak, különböző identitásokkal, harmadrészt pedig sokan valószínűleg több oldalon is regisztrálnak, így a különböző oldalakon regisztráltak számának összeadásával kapott számban néhányan többször is benne lehetnek.

A közösségi kiszervezéssel foglalkozó platformokon keresztül szervezett offline munka esetében még ennél is nehezebb statisztikai adatokhoz jutni, részben mert a szolgáltatás helyi jellege miatt az oldalaknak nem áll érdekében reklámozni a rendelkezésükre álló teljes globális munkaerőt.

A közösségi kiszervezés másik kategóriája az a munka, amikor az alkalmazottak belső szervezésben dolgoznak, közösségi kiszervezés típusú online platformokon keresztül. Ezen belül két nagyobb kategóriát lehet megkülönböztetni: olyan személyek megbízását, akik projektalapú munkában dolgozó „virtuális csapatok” teljes munkaidős alkalmazottai; illetve alkalmi személyzet megbízását kötetlen munkaidős (nulla órás) szerződéssel (vagy a rugalmas munkarend más formájával), adott időpontban elvégzendő feladatokkal. Az ilyen formákra vonatkozó statisztikák nem jelennek meg az általános foglalkoztatási statisztikákban, és a nagyságrendjük felbecsülésére sem történt még szisztematikus kísérlet. Jelentős mennyiségű szakirodalom foglalkozik a munkaszervezés változó formáival és a foglalkoztatási gyakorlatok változásával, és ez alapján vannak arra utaló jelek, hogy ezek a tendenciák erősödnek, de világos definíciók nélkül az ilyen szakirodalomból nem lehet következtetni a növekedés mértékére. A kötetlen munkaidős (vagy ügyeleti) munkavégzést ráadásul sok európai országban jogilag nem ismerik el, így az előfordulásáról sincsenek adatok.

Megállapíthatjuk tehát, hogy bár egyértelmű bizonyítékok mutatnak arra, hogy a közösségi kiszervezés a fenti kategóriák mindegyikében jelentős arányban fennáll és gyorsan növekszik, a mértékéről jelenleg nincsenek megbízható becslések. A közösségi kiszervezésben dolgozó munkaerő rendkívül sokszínű, de további kutatásokra van szükség ahhoz, hogy a demográfiai profiljáról bármi biztosat lehessen mondani.

4 A közösségi kiszervezés munkavédelmi kockázatai

A közösségi munkavállalók által elvégzett feladatok mérhetetlen változatossága és a munkavégzés helyszínének sokszínűsége azt jelzi, hogy a munkavédelmi kockázatok is széles skálán mozognak.

4.1 Fizikai kockázatok – online munkavégzés

A számítógépes munka stresszt és fizikai rendellenességeket okozhat, például szemfáradtságot vagy váz- és izomrendszeri problémákat. A munkáltatóknak kockázatértékelést kell végezniük, és meg kell tenniük a megfelelő intézkedéseket, hogy biztonságos munkafeltételeket és munkakörnyezetet biztosítsanak. Amennyiben a munka szabadúszónak minősül, ezeket a kötelezettségeket ki lehet szervezni, de fennáll az egyes munkavállalókra való áthárítás veszélye. Bár nincsenek szisztematikus felmérési bizonyítékok, nagyon valószínűnek tűnik, hogy a közösségi kiszervezésben a követelmények közül sokat megsértenek, például:

- A munkavállalók olyan laptopokon vagy más számítástechnikai eszközökön dolgoznak, amelyek képernyője, billentyűzete és egere nem tesz eleget az ergonómiai követelményeknek.
- Esetenként olyan otthoni környezetben vagy nyilvános helyen dolgoznak, ahol az ülés és a munkafelület magassága nem megfelelő, vagy rossz testtartásba kényszeríti őket, és ez utóbbi váz- és izomrendszeri problémákhoz vezet.
- Olyan környezetben dolgozhatnak, ahol nem megfelelő a megvilágítás, zajos, szennyezett, túlzsúfolt, túl meleg vagy túl hideg a komfortos munkavégzéshez.
- A szoros határidők vagy munkacélok teljesítése miatti nyomás szünet nélküli munkára, gyors munkatempóra készítheti őket, ami súlyosbítja a szem igénybevételét, ismétlődő megterhelés okozta sérüléseket és munkával összefüggő stresszt eredményezhet.
- A munkavállalók nem feltétlenül engedhetik meg maguknak a szemvizsgálatot (vagy nem tudják, hogy szükség lenne rá) és a képernyő előtti munkához alkalmas lencsék használatát, ami szintén fokozza a szem túlterhelését és a kapcsolódó problémákat, például a fejfájást.
- A munkavállalók nem részesülnek képzésben, a munkavédelmi oktatást is beleértve.

4.2 Fizikai kockázatok – offline munkavégzés

Az offline végzett, közösségi kiszervezésű munka olyan térben zajlik, amelyet még nehezebb felmérni, mint az online munkát, fizikai és jogi szempontból egyaránt. A közösségi munkavállalók által végzett tevékenységek némelyike a munkavállalókra nézve közismerten veszélyes szakmákban zajlik, amilyen például az építőipar. Más tevékenységek, például a taxisofőri munka esetében a vezetőök

támadásoknak és zaklatásnak vannak kitéve az ügyfelek részéről. A személyek közötti erőszak vagy zaklatás veszélye szintén jelen van, emellett a potenciális balesetekre is sok lehetőség adódik olyan helyzetekben, amikor a közösségi kiszervezésű munkavállalók az ügyfelek otthonában nyújtanak szolgáltatást.

Az offline munkavállalókat fenyegető fizikai veszélyeket számos tényező súlyosbíthatja, köztük:

- A képzés hiánya.
- A készségeket igazoló bizonyítvány hiánya (vagy azon ismeret hiánya, hogy milyen bizonyítvány megléte szükséges).
- A vonatkozó szabályozás ismeretének vagy megértésének hiánya (akár a munkavállalók, akár az ügyfelek részéről).
- A pontos munkaköri leírás hiánya, aminek következtében a munkavállaló (vagy az ügyfél) nem tudja előre, milyen feladatokra lesz szükség, vagy milyen eszközöket, felszereléseket vagy anyagokat kell biztosítani.
- Egyéni védőeszközök és védőruházat hiánya.
- A szoros határidőkre végzett munka okozta nyomás, ami miatt lazábban kezelik a munkavédelmi eljárásokat, és nem tartanak szünetet.
- A munkát megzavaró vagy a figyelmet elterelő tényezők, amelyek hibázáshoz vezetnek. Ezek némelyike lehet külső (pl. gyermekek vagy a nyilvánosság tagjainak jelenléte), egy részük pedig összefügghet a közösségi kiszervezés sajátos feltételeivel, például azzal, hogy figyelni kell a közösségi kiszervező platform által, mobiltelefonos alkalmazásokon keresztül a munkavállalóknak küldött riasztásokra. Az ilyen veszély járművezetés közben különösen nagy, mivel a hangüzenetek vagy telefonhívások miatti figyelemelvonás súlyos baleseteket okozhat.
- A hosszú munkaidő okozta kimerültség.
- Az olyan kockázatokkal szembeni kitettség, amelyek munkahelyi környezetben nem lennének elfogadhatóak.
- Amennyiben munkával összefüggő megbetegedés áll fenn, problémát jelent a munkával összefüggő expozíciók és a betegség közötti oksági viszony megállapítása.

Mindezek a tényezők együttesen egymást erősítő hatást válthatnak ki, váz- és izomrendszeri rendellenességekhez és pszichoszociális kockázatokhoz, például munkával összefüggő stresszhez vezethetnek.

4.3 Pszichoszociális kockázatok

A pszichoszociális kockázatok a közösségi kiszervezésű foglalkoztatásra jellemző munkafeltételek sokaságából eredhetnek, de ezekre az új munkavégzési formákra nem érvényes a hagyományos munkaköri/környezeti modell, és a szokásos preventív intézkedések sem feltétlenül alkalmazandók. Az ilyen feltételek közé tartoznak:

- A munka nagyfokú bizonytalansága: a közösségi munkavállalók nagy része nem tudja előre, hogy másnap vagy éppen a következő órában lesz-e munkája, és ha igen, miből fog állni, mikor kap fizetést, vagy kap-e egyáltalán (előfordulhat, hogy semmilyen fizetést nem kap, mert az ügyfél elfogadhatatlannak találja a munkát).
- A közösségi kiszervezésű foglalkoztatás sok formájában nagy szerepe van a munkáltatóktól vagy az ügyfelektől kapott értékeléseknek, mivel ez nemcsak azt döntheti el, hogy a munkavállaló a továbbiakban kap-e még munkát, vagy kérhet-e érte ésszerű árat, de azt is, hogy egyáltalán benne marad-e az adatbázisban.
- A közösségi munkavállalóknak gyakran nagyon rövid határidőre kell teljesíteniük a munkájukat. Akik az interneten dolgoznak, már akkor is lemaradhatnak egy munkáról, ha tétovázznak, mielőtt rákattintanak a feladat elfogadására. Az offline munkavállalókat mobil alkalmazások segítségével, pontosan a szükséges időben hívhatják be dolgozni, esetenként abban a tudatban, hogy ha későn érkeznek, a munkát másnak adhatják vagy lemondhatják.

- A munka és nem munka jellegű tevékenységek összefonódása azt is jelenti, hogy a közösségi munkavállalók különféle zavaró és figyelmet elvonó tényezőknek vannak kitéve (például gyermekek, háziállatok vagy a nyilvánosság tagjai részéről), ami megnehezíti a koncentrációt.
- A munka intenzitása szintén hozzájárul a pszichoszociális és a fizikai rendellenességek kialakulásához. Az online közösségi munkavállalóknak esetenként szoros határidőre kell dolgozniuk (szakképzettebb szabadúszó munkavállalók) vagy alacsony darabáron kell mikrofeladatokat végezniük (kevésbé képzett irodai dolgozók), az offline munkavállalókra viszont az a nyomás nehezedik, hogy fejezzék be a fix díjazású munkát, és rögtön lépjenek tovább a következőre, mindezek pedig gyors, szünet nélküli munkavégzésre ösztönzik őket.
- A közösségi munkaerőnek gyakran az a feladata, hogy címkézzék az interneten talált sértő tartalmat. Valószínűsíthető, hogy a pornográf, szadista vagy erőszakos képek ismétlődő megtekintésének követelménye pszichésen megterhelő.
- Más, személyi szolgáltatásokat nyújtó munkavállalókhöz hasonlóan az offline, mások otthonában dolgozó közösségi munkavállalókra is nyomás nehezedik az érzelmileg megterhelő munka miatt.
- A biztosítás költségét és a biztonság és egészségvédelem biztosítását gyakran áthárítják a közösségi munkavállalóra. Európán belül országonként változó, hogy a biztos, állandó alkalmazotti jogállás hiánya milyen mértékben érinti az egészségügyi szolgáltatásokhoz való hozzáférést és ezek költségeit. Még ingyenesen igénybe vehető egészségügyi ellátás esetén is előfordulhat, hogy sok munkavállalónak aggódnia kell a jövedelemkiesés miatt, ha betegség vagy sérülés folytán munkaképtelenné válik. Olykor más juttatásokból, például anyasági vagy apasági szabadságból sem részesülnek. Az ilyen ellátások hiánya nemcsak a bizonytalanságot növeli, de pszichés terhet is okoz, ami a családi életre éppúgy kihat, mint a munkára.
- A közösségi munkavállalóknak esetenként nincs közvetlen kommunikációs csatornájuk a végső ügyféllel, így sem egyénileg, sem kollektíven nem tudják hallatni a hangjukat. A munkáltatótól való földrajzi távolság miatt e hatások közül sok valószínűleg még olyankor is jelentkezik, ha az online munkát „virtuális csapatban” dolgozó alkalmazottak végzik. Az elszigeteltség, az önmenedzselés szükségessége, a szociális támogatás hiánya és az önállóság követelménye mind növeli a pszichoszociális kockázatokat.
- Az ellenőrzés és felügyelet nélkül dolgozó munkavállalóra más szempontból sem jut kellő figyelem. Előfordulhat például, hogy a munkavállalónál a stressz kezelésére antiszociális és/vagy az egészséget fenyegető szokások alakulnak ki (például alkohol- vagy kábítószer-függőség), amit a munkáltató rendes munkahelyi körülmények között észrevenne, ugyanakkor a helyzet gyorsan romolhat, ha senki nem szerez róla tudomást.

5 Megoldatlan kérdések

Az online munkaközvetítés gyors növekedése fogalmi és szabályozási téren egyaránt komoly kihívásokat idézett elő. Néhány európai ország és a Munkafelügyeleti Vezetők Bizottsága (SLIC) vitát indított erről az új munkavégzési formáról, de még mindig sok a felderítetlen terület. A megoldatlan kérdések közé tartozik többek között:

5.1 Az online munkaközvetítés jogállása

Az online munkaközvetítés számos formában történhet, éppen ezért nehezen kategorizálható. Minek kell tekinteni ezeket: munkaerő-kölcsönzőnek, munkaerő-közvetítőnek, szociális vállalkozásnak, szolgáltatónak (például személyszállítási, takarítási vagy gondozási szolgáltatásokkal), hirdetési platformnak vagy pusztán online címtárnak? Amíg erre a kérdésre nincs válasz, nehéz eldönteni, milyen szabályozásokat kell alkalmazni.

5.2 Ki a munkáltató?

A különböző modellek sokféleségéből, valamint a nemzeti jog változatosságából következik, hogy erre a kérdésre nem lehet egyetlen választ adni. Amennyiben az online platformokat a vállalat a saját alkalmazottai belső kezelésére használja, csak két szereplő van jelen: a munkáltató és a munkavállaló, és a fő kérdés az, hogy a munkavállaló ugyanolyan jogokkal rendelkezik-e, mint más alkalmazottak. Minden más esetben jellemzően legalább három szereplő vesz részt az ilyen platformok valamelyikén zajló tranzakcióban: a végső ügyfél, az online közvetítő és a munkavállaló. A hivatásos szabadúszók és a megrendelők összekapcsolását végző platformok esetében a szabadúszó önfoglalkoztató jogállása általában egyértelmű. A legvitatottabb esetek azok, amikor az alacsony képzettséget igénylő online munkát, illetve az offline munkát az interneten koordinálják.

Európában nem egyértelmű a helyzet, de valószínűnek tűnik, hogy számos tagállamban az online platformokon keresztül szervezett, fizikai vagy alacsonyan képzett irodai munkát végző munkavállalókat a platform alkalmazottainak lehetne tekinteni. A magasabban képzett szabadúszók esetében további tesztekkel kell eldönteni, hogy a munkavállalók valóban önfoglalkoztatóknak minősülnek-e a nemzeti szabályozás értelmében. Ennek a kérdésnek a rendezése a munkavédelem szempontjából döntő fontosságú, mivel ha nincs világosan megjelölve, ki a munkáltató, a felelősséget sem lehet egyértelműen felosztani.

5.3 Biztosítás és jogi felelősség

Ki a felelős, ha offline munkavégzés esetén baleset történik az ügyfél otthonában? A munkával összefüggő betegségeket hogyan lehet visszavezetni a munkával összefüggő expozíciókra, és ki a felelős foglalkozási megbetegedés esetén? A háztartás biztosításának kellene fedeznie, vagy a platforménak, vagy az egyes munkavállalókra marad a felelősség? Mi történik, ha a munkavállaló a munkába menet vagy a hazaúton szenved balesetet? Online munka esetén ki a felelős, ha a szerzőtől egy online platformon keresztül megrendelt cikk rágalmazásnak bizonyul? Bár az online platformok némelyikén világos nyilatkozat olvasható a biztosításról és a felelősségről (általában a felelősséget kizáró nyilatkozat formájában), ez semmi esetre sem mondható általánosnak. Néhány platform ellenben biztosítja a felhasználókat a biztosítás érvényességéről.

5.4 Az uniós irányelvek és a nemzeti munkaügyi/munkavédelmi szabályozás alkalmazhatósága

A másik bizonytalan terület az, hogy a nemzeti és uniós szabályozásokat hogyan lehet alkalmazni, ideértve a munkaidőről, a részmunkaidős munkavégzésről, a munkaerő-kölcsönzésről, a be nem jelentett munkáról, az egyenlő munkabérről és egyenlő bánásmódról, illetve a szülői szabadságról szóló irányelveket. Különösen releváns a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságáról és egészségéről szóló irányelv (91/383/EGK), amely a határozott idejű és kölcsönzött munkavállalókra ugyanazt a szintű védelmet terjeszti ki, mint amely a többi alkalmazottat illeti. Nehéz mindezeket az irányelveket alkalmazni az online munkaközvetítésre, ha ennek jogállása és a munkaerő jogállása sem tisztázott.

Országos szinten hasonló problémák merülnek fel a nemzeti szabályozások – például a minimálbérré, az egyenlő bánásmódról, az adó- és társadalombiztosítási levonásokra vonatkozók – alkalmazhatóságával kapcsolatban is. Különösen fontos kérdés, hogy a szociális védelem mely formái érhetők el a közösségi munkavállalók számára, hogyan lehet megállapítani a jogosultságot és milyen jogokat igényelhetnek.

5.5 Fogyasztóvédelem és közbiztonság

A közterületen vagy magánbirtokon való biztonságos és egészséges munkavégzési gyakorlatokkal kapcsolatos kérdések a munkavállalókat és a lakosságot egyaránt érinthetik. Nem mindig egyértelmű azonban, hogy ezekkel közbiztonsági kérdésként, a környezetvédelmi vagy közegészségügyi szabályozás alkalmazásával, vagy még specifikusabban, munkaügyi vagy fogyasztóvédelmi

kérdésként kell foglalkozni. Ez a kérdés sok országban gyakorlati következményekkel jár, mivel ez dönti el, hogy melyik szerv a felelős a felügyeletért, a panaszok kezeléséért és a végrehajtásért.

5.6 A képzések akkreditációja és a szakmai felelősség

Az online platformok sok esetben bizonyos képzettséggel rendelkező munkavállalók szolgáltatásait reklámozzák. Az viszont nem mindig derül ki, hogy a munkavállalók ténylegesen rendelkeznek-e a megfelelő képesítésekkel, illetve hogy kinek a felelőssége az ilyen okmányok ellenőrzése. Ennek a kérdésnek következményei vannak a szakmai felelősségre nézve, ami különösen fontos olyan esetekben, amikor a hatályban lévő szabályozások előírják, hogy a gyakorló szakemberek rendelkezzenek bizonyos képesítésekkel (pl. egészségügyi szolgáltatás, villanszerelés), vagy megkövetelik a büntetlen előélet ellenőrzését (pl. lopás, veszélyes járművezetés kizárására). Néhány platform feltünteti, hogy a munkavállalók teljes körű ellenőrzésen estek át (bár ennek módját nem feltétlenül közlik), de ez semmiképpen nem mondható általánosnak. Az ilyen ellenőrzések hiányában olyan helyzet állhat elő, ahol az érintett munkavállaló, az ügyfél vagy a lakosság tagjainak biztonsága és egészsége kerül veszélybe.

6 Záró megjegyzések

Az online munkaerő-közvetítés megjelenése a jogszabály-alkotók, a munkáltatók és a szociális partnerek számára komoly kérdéseket vet fel. Valószínű, hogy közvetve még a munkaerőpiacnak a közösségi kiszervezésben közvetlenül nem érintett részeit is érinti különböző módokon. Idetartozik például az ár- vagy bércsökkenési kényszer, hogy versenyképesek maradjanak az online platformok által nyújtott szolgáltatásokkal, ami a kkv-kat különösen kiszolgáltatottá teszi.

Az európai politikai döntéshozóknak meg kell hozniuk néhány nehéz döntést arról, hogy a „közösségi gazdaságot” hogyan és milyen mértékben kell ösztönözni, illetve szabályozni. A közösségi kiszervezés kétségkívül jelentős új társadalmi és gazdasági lehetőségekkel, egyúttal azonban kockázatokkal is jár. A lehetőségek közé tartoznak a következők:

- Olyan emberek juthatnak munkához, akik máskülönben ki lennének rekesztve (pl. fogyatékosokkal élők, fejlődő országokban élő emberek).
- A fogyasztók megfizethető szolgáltatásokhoz juthatnak pontosan a kívánt időben.
- Új lehetőségeket teremthet a munka és a magánélet rugalmas összeegyeztetésére.
- Az új vállalkozások vagy az új termékekkel vagy szolgáltatásokkal kísérletező cégek számára lehetővé teszi az alacsony költségű piacra lépést, ezáltal hozzájárul a növekedéshez és a versenyképességhez.
- Lehetővé teszi a társadalmi innovációt.
- Teret ad a kreatitásnak és az önkifejezésnek, az új kulturális termékek és szolgáltatások létrehozásának.
- Segíti az egységes európai digitális piac megszilárdítását.

A kockázatok közé tartoznak a következők:

- A munkavállalók és a fogyasztók védelmére kidolgozott, meglévő szabályozások széles körű megkerülése.
- A munkavállalókat és a fogyasztókat fenyegető egészségügyi és biztonsági kockázatok.
- A meglévő szolgáltatások piacának torzulásai (ingatlan, fuvarozás stb.).
- Növekvő bizonytalanság.
- Az európai munkáltatókat fenyegető veszély, hogy a máshol bejegyzett vállalatok alákínálnak az árnak.
- A minőségi ellenőrzés elvesztése (beleértve a termékek és képzések eredetiségének ellenőrzésére való képességet).
- Az uniós szabályozási környezet lehetséges felbomlása.

A szakpolitikai érdekelt felek előtt álló kihívás, hogy egyensúlyt találjanak, és olyan beavatkozási formákat keressenek, amelyekkel a lehetőségek ösztönzése mellett csökkenthetők a kockázatok. A politikai döntéshozóknak ennek érdekében pontos információkhoz kell jutniuk a közösségi kiszervezés mértékéről, az érintett tevékenységek köréről, az ezekhez keretet adó jogi és szerződési feltételekről, a közösségi munkavállalók sajátosságairól, a munkakörülményeikről, arról, hogy milyen környezetben dolgoznak, valamint a munkavállalókat, az ügyfeleket és általában a lakosságot fenyegető járulékos kockázatokról.

Ez a vitairat egy hosszabb cikk összefoglalóján alapul, amelyet az EU-OSHA megbízásából Ursula Huws professzor asszony készített, egyúttal magában foglalja az ügynökség fókuszpontokból álló hálózatának 2015. június 11-i bilbaói [szemináriumán](#) elhangzott észrevételeket.