

ATEITIES DARBO APŽVALGA: INTERNETINĖS DARBO BIRŽOS ARBA VISUOMENĖS PATALKA: POVEIKIS DARBUOTOJŲ SAUGAI IR SVEIKATAI

1 Įžanga

Nuo XX a. 8-ojo dešimtmečio pripažįstama, kad informacinių ir ryšių technologijų derinys gali atverti galimybes darbo vietos perkėlimui. XX a. 9-ajame dešimtmetyje daugiausia dėmesio skirta nuotoliniam darbui, kurį dirbant įprasta darbo vieta iš biuro buvo perkeliama į darbuotojo namus. XX a. 10-ajame dešimtmetyje tapo aišku, kad darbą galima perkelti tarptautiniu mastu, ir ši praktika pradėta vadinti paslaugų užsakymu iš kitų valstybių. Per kitą dešimtmetį atsirado daugybė stambių tarptautinių bendrovių, kurios teikė paslaugas nuotoliniu būdu ir vis dažniau kliovėsi darbuotojų samdymo visame pasaulyje praktika, kurią taikant įvairių pasaulio šalių darbuotojai, nepaisant jų buvimo vietos, galėjo būti samdomi reikiamu laiku, kad suteiktų konkrečias paslaugas. Per pastarąjį dešimtmetį šie pokyčiai pasiekė kritinės masės lygį, o tai lėmė visiškai naujų darbo organizavimo formų, kurios koordinuojamos pasitelkiant internetines platformas, atsiradimą.

2 Kas yra visuomenės patalka?

Apibūdinant šias naujas darbo formas, vartojami painūs terminai: bendradarbiavimu grindžiamas vartojimas, žmogiškųjų išteklių debesija, darbuotojai pagal poreikį, skaitmeninis darbas ir pan. Šiuo atveju sąvoka „visuomenės patalka“ apibūdinama kaip *apmokamas darbas, kuris organizuojamas per internetines darbo biržas*. Ši sąvoka apima įvairias darbo formas, kurios viena nuo kitos gali būti atskiriamos pagal keletą aspektų, įskaitant: tokių formų darbo profesinį statusą (nuo aukštos kvalifikacijos profesionalių konsultacijų iki kasdienių nesudėtingų užduočių); tai, ar darbas atliekamas internete ar nenaudojant interneto (įskaitant koordinavimą internete); darbo vietą (namai, darbdavio patalpos arba kita vieta); darbuotojų užimtumo statusą (dirbantis pagal darbo sutartį ar savarankiškai) ir tai, ar darbas atliekamas įmonei, ar privačiam klientui. Kiti kintamieji yra susiję su visuomenės patalka kaip pagrindiniu darbu arba papildomu pajamų šaltiniu ir tuo, kaip už jį atsilyginama (pvz., reguliarus darbo užmokestis, valandinis įkainis ar vieneto kaina).

3 Visuomenės patalkos mastas

Visuomenės patalkos darbuotojai yra labai įvairūs, o tokio darbuotojo sąvoka nepakankamai apibrėžta. Bandymų įvertinti pasaulinį visuomenės patalkos mastą nėra daug. Viena iš galimybių – nustatyti platformų skaičių ir kiekvienos platformos aktyvių darbuotojų vidurkį. Deja, abu šiuos aspektus labai sudėtinga įvertinti kiekybiškai. Platformų skaičius yra didelis ir jis sparčiai auga, be to, tikėtina, kad kiekvienoje platformoje registruotų darbuotojų skaičius nebus tikslus. Pirma, gali būti, kad kai kurie užsiregistravę asmenys nėra aktyvūs; antra, visai įmanoma, kad asmenys gali būti užsiregistravę daugiau nei vieną kartą naudodami skirtingas tapatybes, ir trečia, tikėtina, kad dauguma asmenų registruojasi įvairiose svetainėse, todėl bet koks bandymas apskaičiuoti bendrą rodiklį sudedant skirtingose svetainėse užsiregistravusių asmenų skaičių gali būti netikslus dėl dvigubo skaičiavimo.

Kalbant apie darbą nenaudojant interneto, kuris organizuojamas pasitelkiant visuomenės patalkos platformas, pažymėtina, kad susijusius statistinius duomenis sunku apibendrinti; iš dalies taip yra todėl, kad, atsižvelgiant į vietinį paslaugų teikimo pobūdį, tinklavietėse nėra prasmės reklamuoti bendro jose dirbančių darbuotojų skaičiaus.

Kita visuomenės patalkos kategorija yra susijusi su darbu, kurį, pasitelkdami į visuomenės patalką panašias internetines platformas, atlieka į vidinę grupę susibūrę darbuotojai. Šiuo atveju tokias darbo formas galima suskirstyti į dvi plačias kategorijas: visą darbo dieną dirbančių asmenų paskyrimą į

„virtualias grupes“, kurios atlieka su konkrečiu projektu susijusį darbą, ir laikinų pagal nefiksuoto darbo laiko sutartis (arba kitus lanksčius darbo susitarimus) dirbančių darbuotojų paskyrimą atlikti užduotis reikiamu laiku. Su šiomis formomis susiję statistiniai duomenys patenka į bendrąją užimtumo statistiką ir nė karto nebandyta išskirti jų į atskirą kategoriją. Gausioje literatūroje aptariamos darbo organizavimo formų ir užimtumo praktikos kitimo tendencijos, be to, pateikiamos tam tikros įžvalgos, iš kurių matyti, kad šios tendencijos stiprėja, tačiau nesant aiškių apibrėžčių jų negalima išreikšti konkrečiais augimo rodikliais. Be to, darbas pagal nefiksuoto darbo laiko sutartis (arba darbas pagal pareikalavimą) nėra teisiškai pripažįstamas daugumoje Europos šalių, todėl nėra jokių duomenų apie tokio darbo paplitimą. Galima daryti išvadą, kad nors akivaizdu, jog kiekvienos iš nurodytų kategorijų visuomenės patalkos darbas yra gana paplitęs ir sparčiai populiarėja, šiuo metu nėra patikimų kiekybinių duomenų, iš kurių būtų galima susidaryti vaizdą apie tokio darbo mastą. Visuomenės patalkos darbuotojai yra labai įvairūs, tačiau norint tiksliai apibūdinti tokio darbuotojo demografinį profilį, reikia atlikti papildomus tyrimus.

4 Visuomenės patalkos keliami rizika saugai ir sveikatai

Iš milžiniškos užduočių, kurias atlieka visuomenės patalkos darbuotojai, ir vietų, kuriose atliekamas darbas, įvairovės matyti, kad darbuotojų saugai ir sveikatai kyla labai įvairi rizika.

4.1 Fizinė rizika. Internetinis darbas

Dirbdamas prie kompiuterio darbuotojas gali patirti stresą ir fizinių sutrikimų, pvz., akių nuovargį arba raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų. Darbdaviai turi atlikti rizikos vertinimą ir imtis tinkamų priemonių, kad užtikrintų saugias darbo sąlygas ir saugią darbo aplinką. Jei darbą atlieka laisvųjų profesijų atstovai, šios pareigos gali būti perduodamos, o rizika perkeliama pavieniams darbuotojams. Nors sisteminių per apklausas gautų įrodymų nėra daug, atrodo labai tikėtina, kad visuomenės patalkos srityje dauguma šių reikalavimų gali būti pažeisti, pvz.:

- darbuotojai gali dirbti su nešiojamaisiais kompiuteriais arba kitais kompiuteriniais prietaisais, kurių ekranai, klaviatūros ir pelės neatitinka ergonominių reikalavimų;
- jie gali dirbti namų aplinkoje arba viešojoje erdvėje, kurioje sėdima vieta ir darbo paviršiai yra netinkamame aukštyje, arba dėl kitų priežasčių darbuotojai turi dirbti nepatogioje padėtyje, kuri lems raumenų ir kaulų sistemos sutrikimus;
- jie gali dirbti aplinkoje, kuri yra netinkamai apšviesta, triukšminga, užteršta, perpildyta, per karšta arba per šalta, kad joje būtų galima patogiai dirbti;
- dėl spaudimo laikytis trumpų terminų arba greitai pasiekti darbo rezultatus gali būti dirbama dideliu tempu be pertraukų, sukeliant didelį darbo krūvį akims, dėl kurio atsiranda pasikartojančių regėjimo sutrikimų arba patiriamas su darbu susijęs stresas;
- darbuotojai gali neturėti galimybių (nežinoti apie poreikį) atlikti akių tyrimus ir naudoti atitinkamus lęšius, kai dirbant reikia žiūrėti į ekraną, dėl šios priežasties taip pat atsiranda regėjimo sutrikimų ir susijusių problemų, pvz., galvos skausmai;
- nepakankamas darbuotojų mokymas, įskaitant mokymą apie DSS.

4.2 Fizinė rizika. Darbas nenaudojant interneto

Visuomenės patalkos darbo, atliekamo nenaudojant interneto, erdvę fiziniu ir teisiniu požiūriu daug sunkiau nustatyti nei internetinio darbo aplinką. Tam tikra visuomenės patalkos darbuotojų vykdoma veikla yra susijusi su darbuotojams ypač pavojingomis profesijomis, pvz., statybomis. Užsiimant kitokia veikla, pvz., vairuojant taksi automobilį, vairuotojui gali grėsti pavojus būti užpultam klientų arba kad prie jų būtų priekabiuojama. Tais atvejais, kai visuomenės patalkos darbuotojai teikia paslaugas klientų namuose, taip pat išlieka smurto prieš asmenį arba priekabiavimo rizika, įskaitant didelę nelaimingų atsitikimų tikimybę.

Darbuotojams, kurie dirba darbą nenaudodami interneto, gresiantys fiziniai pavojai gali dar labiau padidėti dėl įvairių veiksnių, įskaitant:

- nepakankamą mokymą;
- suteiktų įgūdžių sertifikavimo stoką (arba nepakankamą supratimą apie reikalingas sertifikavimo rūšis);
- žinių arba supratimo apie susijusias taisykles trūkumą (darbuotojų arba klientų tarpe);
- nepakankamai aiškias darbo instrukcijas, dėl kurių darbuotojas (arba klientas) negali numatyti, kokias užduotis reikia atlikti arba kokius įrankius, įrangą ar medžiagas reikėtų parūpinti;
- saugumo įrangos ir darbo drabužių trūkumą;
- spaudimą kuo greičiau atlikti darbą; dėl to vengiama laikytis DSS procedūrų ir dirbama be pertraukų;
- dėl trukdymo ir išsiblašymo daromas klaidas. Vienos klaidos gali būti daromos dėl išorės priežasčių (pvz., vaikai arba aplinkiniai žmonės darbo vietoje), o kitos gali būti susijusios su konkrečiomis visuomenės patalkos sąlygomis, pvz., poreikiu skaityti visuomenės patalkos platformos darbuotojams per mobiliąsias programėles siunčiamus pranešimus. Tokia rizika yra ypač didelė vairuojant, kai dėl garso žinučių arba telefono skambučių sukkelto išsiblašymo gali įvykti sunkūs nelaimingi atsitikimai;
- ilgų darbo valandų sukeltą išsekimą;
- rizikos, kuri nebūtų priimtina darbo vietos aplinkoje, pavojų;
- problemišką darbe kylančio pavojaus ir ligos priežastinio ryšio nustatymą susirgus profesine liga.

Kartu visi šie veiksniai gali sukurti sinergetinį poveikį, dėl kurio atsiranda raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų ir psichosocialinė rizika, pvz., stresas darbe.

4.3 Psichosocialinė rizika

Psichosocialinė rizika gali atsirasti dėl įvairių darbo sąlygų, kurios būdingos visuomenės patalkos pagrindais organizuojamam darbui, tačiau šioms naujoms darbo formoms įprastas darbo turinio (sąlygų) modelis negalioja, todėl negali būti taikomos ir standartinės prevencinės priemonės. Paminėtinos šios sąlygos:

- nesaugumo dėl darbo jausmas; dauguma visuomenės patalkos darbuotojų kiekvieną dieną ar net valandą negali būti tikri, ar turės darbo, o jeigu ir turės, tuomet nežino, koks tai bus darbas, kada jį reikės atlikti ir ar už jį bus atlyginta (kai kuriais atvejais apskritai užmokestis gali būti nesumokėtas, jei klientas manys, kad darbas atliktas netinkamai);
- dauguma visuomenės patalkos darbo formų yra pagrįstos darbdavių ir klientų atliekamu darbo įvertinimu, todėl būtent šis vertinimas gali lemti, ar darbuotojas toliau gaus darbo arba ar jis galės gauti pagrįstą darbo užmokestį, taip pat tai, ar darbuotojas apskritai toliau liks duomenų bazėje;
- visuomenės patalkos darbuotojai dažnai turi greitai reaguoti į darbo pasiūlymą. Internetinį darbą dirbantys asmenys gali netekti užsakymo, jei dvejose spustelėti mygtuką „priimti“ ir sutikti su pasiūlymu. Asmenys, kurių darbe nenaudojamas internetas, gali atitinkamu laiku gauti užsakymą per mobiliąją programėlę, be to, kartais jie žino, kad darbas gali būti patikėtas kitam asmeniui arba atšauktas, jei į darbo vietą bus vėluojama atvykti;
- darbinės ir su darbu nesusijusios veiklos persipynimas taip pat reiškia, kad visuomenės patalkos darbuotojams kyla pavojus dėl įvairių trukdymo ir išsiblašymo veiksnių (pvz., vaikų, gyvūnų augintinių ar aplinkinių žmonių), dėl kurių sudėtinga susikaupti;
- darbo intensyvumas taip pat prisideda prie psichosocialinių ir fizinių sutrikimų. Internetinį darbą dirbantys visuomenės patalkos darbuotojai gali dirbti laikydamiesi trumpų terminų (labiau kvalifikuoti laisvųjų profesijų atstovai) arba dirbti už mažą įkainį, jeigu reikia atlikti nesudėtingas užduotis (mažiau įgudę kanceliariniai darbuotojai), o darbuotojai, kurie dirba darbą nenaudodami interneto, patiria spaudimą užbaigti darbus, už kuriuos mokamas fiksuotas užmokestis, ir pereiti prie kito darbo, todėl jie dirba dideliu tempu be pertraukų;

- visuomenės patalkos darbuotojų dažnai prašoma žymėti internete rodomą įžeidžiamą turinį. Atrodo tikėtina, kad reikalavimas nuolat žiūrėti pornografinį, sadistinį arba smurtinį turinį daro psichologinę žalą;
- kaip ir kiti asmeninės paslaugas teikiantys darbuotojai, visuomenės patalkos darbuotojai, kurie dirba darbą nenaudodami interneto asmenų namuose, jaučia spaudimą atlikti emocinių pastangų reikalaujantį darbą;
- daugeliu atvejų draudimo išlaidos ir saugumo ir sveikatos užtikrinimo rizika yra perkeliama visuomenės patalkos darbuotojui. Įvairiose Europos šalyse galimybė pasinaudoti sveikatos priežiūros paslaugomis ir jų kaina neturint saugios ir nuolatinės darbo vietos yra skirtinga. Tačiau net ir tais atvejais, kai sveikatos priežiūra yra nemokama, dauguma darbuotojų gali nerimauti dėl nesumokėtų įmokų tuo metu, kai jie yra nedarbingi dėl ligos arba sužalojimo. Jiems taip pat gali būti neleista pasinaudoti kitomis privilegijomis, pvz., motinystės arba tėvystės atostogomis. Tokių privilegijų nebuvimas ne tik padidina nesaugumo dėl darbo jausmą, bet ir sukuria psichologinę naštą, kuri daro poveikį šeimos ir darbo gyvenimui;
- visuomenės patalkos darbuotojams gali trūkti tiesioginio ryšių su galutiniu klientu palaikymo kanalų, todėl jiems gali būti atimta galimybė pareikšti asmeninę arba kolektyvinę nuomonę. Net jeigu darbą internete atlieka virtualiose grupėse dirbantys darbuotojai, tikėtina, kad dauguma šių padarinių vis tiek atsiras dėl geografinio atstumo iki darbdavio. Izoliacija, poreikis savarankiškai valdyti savo laiką, socialinės paramos trūkumas ir savarankiškumo reikalavimas – dėl visų šių veiksnių didėja psichosocialinė rizika;
- nestebimas ir neprižiūrimas darbuotojas taip pat yra nepastebimas ir kitomis aplinkybėmis. Pavyzdžiui, dėl patiriamo streso darbuotojas gali išsiugdyti asocialius ir (arba) sveikatai žalingus įpročius (pvz., priklausomybę nuo alkoholio ar narkotikų), kuriuos darbdavys pastebėtų įprastoje darbo vietoje ir kurie gali greitai išsivystyti, jei į juos niekas neatkreips dėmesio.

5 Neišspręsti klausimai

Sparčiai augant internetinių darbo biržų skaičiui atsirado svarbių teorinių ir reguliavimo uždavinių. Kai kurios Europos šalys, taip pat Vyresniųjų darbo inspektorių komitetas (angl. SLIC) inicijavo diskusijas dėl šios naujos darbo formos, tačiau ji iš esmės dar nėra iširta. Toliau nurodomi kai kurie neaparti klausimai.

5.1 Internetinių darbo biržų statusas

Internetinės darbo biržos yra įvairių formų, todėl jas sunku suskirstyti į kategorijas. Ar jas, pvz., reikėtų laikyti laikinojo įdarbinimo įmonėmis, darbo biržomis, socialinėmis įmonėmis, paslaugų teikėjais (teikiančiais, pvz., taksi, valymo arba priežiūros paslaugas), reklamos platformomis ar tiesiog interneto portalais? Neatsakius į šį klausimą, sunku nustatyti, kokios taisyklės turėtų būti taikomos.

5.2 Kas yra darbdavys?

Skirtingų modelių įvairovė, taip pat nacionalinės teisės skirtumai reiškia, kad į šį klausimą nėra bendro atsakymo. Tais atvejais, kai internetines platformas bendrovės naudoja savo viduje, kad tvarkytų savo darbuotojų duomenis, yra tik du subjektai: darbdavys ir darbuotojas, o pagrindinis klausimas yra susijęs su tuo, ar darbuotojas turi tokias pat teises kaip ir kiti darbuotojai. Priešingu atveju šiose platformose sudarant kokį nors sandorį dalyvauja ne mažiau kaip trys subjektai: galutinis klientas, internete veikiantis tarpininkas ir darbuotojas. Jeigu platformose suvedami profesionalūs laisvųjų profesijų atstovai ir jų klientai, paprastai aišku, kad laisvosios profesijos atstovas dirba savarankiškai. Labiausiai ginčytini atvejai yra susiję su nekvalifikuoto internetinio darbo koordinavimu internete ir darbu nenaudojant interneto.

Padėtis Europoje nėra aiški, tačiau tikėtina, kad daugumoje valstybių narių rankinį arba nekvalifikuotą kanceliarinį darbą, kuris organizuojamas per internetines platformas, atliekantys darbuotojai yra laikomi

tokių platformų darbuotojais. Kalbant apie aukštesnės kvalifikacijos laisvųjų profesijų darbuotojus, pažymėtina, kad, siekiant nustatyti, ar darbuotojai iš tikrųjų dirba savarankiškai, kaip nustatyta nacionalinėse taisyklėse, reikia atlikti papildomus bandymus. Šį klausimą labai svarbu išspręsti darbuotojų saugos ir sveikatos sumetimais, nes neišsiaiškinus, kas yra darbdavys, negalima aiškiai nustatyti atsakomybės pasiskirstymo.

5.3 Draudimas ir teisinė atsakomybė

Darbo nenaudojant interneto atveju – kas atsako kliento namuose įvykus nelaimingam atsitikimui? Kaip galima nustatyti profesinių ligų ir darbe kylančių pavojų ryšį ir kam tenka atsakomybė darbuotojui susirgus profesine liga? Ar atsakomybė tenka namų savininko ar platformos draudimo bendrovei, o gal atsakingas turėtų būti pats darbuotojas? Kas atsitinka, jeigu darbuotojas pateko į nelaimingą atsitikimą vykdamas į darbą arba grįždamas iš jo? Internetinio darbo atveju – kas turėtų atsakyti, jeigu per internetinę platformą užsakytas rašytojo straipsnis yra šmeižikiškas? Nors kai kuriose internetinėse platformose nurodomas aiškus pareiškimas dėl draudimo ir atsakomybės (paprastai pateikiant atsakomybės apribojimą), tai jokia būdu nėra bendra taisyklė. Kai kuriose platformose naudotojai patikinami, kad jiems suteikiamas draudimas.

5.4 ES direktyvų ir nacionalinių darbo taisyklių taikymas

Kita daug neaiškumų kelianti sritis yra susijusi su tuo, kaip galima taikyti nacionalines ir ES taisykles, įskaitant direktyvas dėl darbo laiko, ne viso darbo laiko, laikinojo įdarbinimo įmonių, nedeklaruojamo darbo, vienodo darbo užmokesčio, vienodo požiūrio ir vaiko priežiūros atostogų. Ypač svarbi yra Direktyva dėl terminuotų ir laikinų darbo sutarčių sudariusių darbuotojų saugos ir sveikatos (91/383/EEB), kuria kitiems darbuotojams taikomas apsaugos lygis užtikrinamas ir terminuotais bei laikinomis darbo sutartimis sudariusiems darbuotojams. Visas šias direktyvas sudėtinga taikyti internetinėms darbo biržoms, nes jų ir joms dirbančių darbuotojų teisinis statusas nėra aiškus.

Nacionaliniu lygmeniu panašių problemų kyla taikant nacionalines taisykles, pvz., susijusias su minimaliu darbo užmokesčiu, vienodu požiūriu, mokesčiais ir nacionalinėmis draudimo įmokomis ir saugumo nuostatomis. Ypač svarbu atsakyti į klausimą, kokios formos socialinė apsauga suteikiama visuomenės patalkos darbuotojams, kaip galima nustatyti teisę naudotis socialine apsauga ir kokiomis teisėmis gali naudotis tokie darbuotojai.

5.5 Vartotojų apsauga ir visuomenės saugumas

Su saugia ir sveika darbo viešose vietose ir privačiuose namuose praktika susiję klausimai gali turėti įtakos tiek darbuotojams, tiek visuomenės nariams. Vis dėlto ne visada aišku, ar šie klausimai turi būti sprendžiami kaip visuomenės saugumo klausimai taikant aplinkos apsaugos ar visuomenės sveikatos taisykles, ar kaip darbo ar vartotojų apsaugos klausimai. Daugumoje šalių šis klausimas turi praktinių padarinių, nes į jį atsakius būtų galima nustatyti, kokia įstaiga turėtų būti atsakinga už patikrinimus, skundų nagrinėjimą ir reikalavimų vykdymo užtikrinimą.

5.6 Kvalifikacijos akreditacija ir profesinė atsakomybė

Daugumoje internetinių platformų reklamuojamos konkrečius įgūdžius turinčių darbuotojų teikiamos paslaugos. Vis dėlto ne visada aišku, ar jie iš tikrųjų turi atitinkamą kvalifikaciją arba kas privalo ją patikrinti. Šis klausimas turi padarinių profesinei atsakomybei, kuri yra ypač svarbi tais atvejais, kai pagal galiojančias taisykles reikalaujama, kad specialistai turėtų atitinkamą pažymėjimą (pvz., medicininės paslaugas teikiantys, elektros instaliacijos darbus atliekantys darbuotojai) arba pateiktą pažymą apie teistumo nebuvimą (pvz., už vagystę, pavojingą vairavimą). Kai kuriose platformose (tačiau jokia būdu ne visose) nurodoma, kad visi jų darbuotojai yra patikrinti (tačiau nebūtinai paaiškinama, kaip jie buvo patikrinti). Jeigu tokie patikrinimai neatliekami, gali kilti pavojus atitinkamo darbuotojo, klientų ir visuomenės narių saugai ir sveikatai.

6 Baigiamosios išvados

Dėl didėjančio internetinių darbo biržų skaičiaus reguliavimo institucijoms, darbdaviams ir socialiniams partneriams kyla svarbių klausimų. Tikėtina, kad visuomenės patalka įvairiais būdais gali daryti netiesioginį poveikį net su tuo nesusijusiems darbo rinkos dalyviams. Tai apima spaudimą mažinti kainas arba darbo užmokestį, kad būtų galima konkuruoti su internetinių platformų teikiamomis paslaugomis, o šiuo atžvilgiu ypač pažeidžiamos yra MVĮ.

Europos politikos formuotojai turės priimti sudėtingus sprendimus, susijusius su tuo, kaip ir kokia apimtimi reikėtų skatinti ir reguliuoti bendradarbiavimu grindžiamą vartojimą. Neabejotina, kad visuomenės patalka atveria esmines naujas socialines ir ekonomines galimybes ir kartu kelia riziką. Paminėtinos šios galimybės:

- galimybė dirbti asmenims, kurie, priešingu atveju, negalėtų to daryti (pvz., neįgalūs asmenys, besivystančios ekonomikos šalių žmonės);
- galimybė vartotojams pasinaudoti įperkamos paslaugomis, kai jų reikia;
- naujos galimybės lanksčiai derinti darbą ir asmeninį gyvenimą;
- galimybė naujoms įmonėms ar firmoms, kurios bando naujus produktus ar paslaugas, patekti į rinką patiriant mažai sąnaudų, taip skatinant augimą ir konkurencingumą;
- atveriamos galimybės socialinėms inovacijoms;
- sudaromos sąlygos kūrybiškumui ir saviraiškai, taip pat naujų kultūros produktų ir paslaugų kūrimui;
- pagalba konsoliduojant Europos bendrąją skaitmeninę rinką.

Rizika apima:

- plačiai paplitusį galiojančių taisyklių, kuriomis reglamentuojama darbuotojų ir vartotojų apsauga, vengimą;
- darbuotojų ir vartotojų saugai ir sveikatai kylančią riziką;
- teikiamų paslaugų (apgyvendinimo, transporto ir pan.) rinkos iškraipymą;
- augantį nesaugumo dėl darbo jausmą;
- grėsmę Europos darbdaviams dėl kitur įsteigtų bendrovių vykdomo kainų dempingo;
- kokybės kontrolės praradimą (įskaitant galimybės patikrinti produktų ir kvalifikacijos autentiškumą praradimą);
- tikėtiną pakenkimą ES reguliavimo aplinkai.

Politikos suinteresuotųjų subjektų uždavinys – rasti balansą ir nustatyti intervencijos formas, kurios padėtų mažinti riziką ir kartu didinti galimybes. Kad tai padarytų, politikos formuotojams reikės tikslios informacijos apie visuomenės patalkos mastą, susijusių veiklos rūšių įvairovę, teises ir sutartines sąlygas, kuriomis vykdoma tokia veikla, visuomenės patalkos darbuotojų charakteristikas, jų darbo sąlygas, darbo aplinką ir darbuotojams, klientams bei visai visuomenei kylančią riziką.

Šis diskusijoms skirtas dokumentas yra pagrįstas ilgesnio straipsnio, kurį EU-OSHA užsakymu parengė prof. Ursula Huws, santrauka ir jame pateikiamos pastabos, kurias 2015 m. birželio 11 d. Bilbao mieste įvykusiame [seminare](#) pateikė agentūros ryšių tinklas.