

## PĀRSKATS PAR NODARBINĀTĪBAS NĀKOTNI: TIEŠSAISTES DARBU APMAIŅA JEB “PŪĻA PAKALPOJUMI” (“CROWDSOURCING”): IETEKME UZ DARBA AIZSARDZĪBU

### 1 Ievads

Kopš 20. gadsimta 70. gadiem ir skaidrs, ka informācijas un komunikāciju tehnoloģijas ļauj veikt darbu attālināti. 20. gadsimta 80. gados uzmanība galvenokārt tika pievērsta “teledarbam”, kas ir attālināta darba veikšana un nozīmē, ka darbinieks to var darīt no mājām, nemaz neatrodoties birojā. 20. gadsimta 90. gados kļuva redzams, ka darba veikšanas vietu iespējams mainīt arī starptautiskā līmenī, un to sāka dēvēt par “ārpakalpojumu iegādi citās valstīs”. Nākamajā desmitgadē izveidojās lieli starptautiski uzņēmumi, kuri nodrošināja pakalpojumus ar telesakaru palīdzību, aizvien vairāk izmantojot metodes, kuras dēvē par “globālu pakalpojumu izmantošanu”, kad darbiniekus no dažādām pasaules vietām var apvienot noteiktu pakalpojumu sniegšanai neatkarīgi no atrašanās vietas un atbilstoši darbības principam “tieši laikā”. Šajā desmitgadē attīstības procesi ir sasnieguši kritisko masu, veidojoties pilnīgi jaunām darba organizācijas formām, kuras tiek koordinētas ar tiešsaistes platformu starpniecību.

### 2 Kas ir “pūļa pakalpojumi”?

Mulsinoši termini tiek izmantoti, lai raksturotu šīs jaunās nodarbinātības formas: sadarbīgais patēriņš, “cilvēku mākonis”, darbaspēks pēc pieprasījuma, digitālais darbs... “Pūļa pakalpojumi” ir jēdziens, kas šeit definēts kā *apmaksāts darbs, kas tiek organizēts ar tiešsaistes darbu apmaiņas platformu starpniecību*. Tas ietver dažādas darba formas, kuras var iedalīt saskaņā ar vairākiem aspektiem, tostarp: to profesionālo statusu (sākot no augsti kvalificētām konsultācijām, līdz rutīnas mikrolīmeņa uzdevumiem); to, vai darbs tiek veikts tiešsaistē vai bezsaistē (koordinējot ar tiešsaistes līdzekļiem); darba veikšanas vietu (mājās, darba devēja telpās vai citur); darba veicēja nodarbinātības statusu (darbinieks vai pašnodarbināta persona) un to, vai darbu veic uzņēmumam vai privātam klientam. Vēl darba formas atšķiras ar to, vai darba veicējam tas ir pamatdarbs vai papildu ienākumu avots, un to, kāda atlīdzība par darbu tiek nodrošināta (piemēram, regulāra alga, stundas likme vai samaksa par gabaldarbu).

### 3 Pūļa pakalpojumu apmēri

Pūļa pakalpojumu darbaspēks ir ļoti daudzveidīgs un grūti definējams. Mēģinājumu noteikt pūļa pakalpojumu globālos apmērus nav bijis daudz. Viena no iespējamām metodēm varētu būt noteikt pūļa pakalpojumu platformu skaitu un vidējo aktīvo darbinieku skaitu katrā platformā. Diemžēl noteikt daudzumu abiem šiem komponentiem ir ļoti grūti. Platformu skaits ir liels un strauji pieaug, bet reģistrēto darba veicēju skaits katrā platformā, visticamāk, nebūs precīzs vairāku iemeslu dēļ. Pirmkārt, iespējams, ka daži cilvēki ir reģistrējušies, bet nav aktīvi; otrkārt, pastāv iespēja, ka cilvēki var reģistrēties vairākas reizes ar dažādām identitātēm; treškārt pastāv varbūtība, ka daudzi cilvēki reģistrējas vairākās vietnēs, tāpēc, mēģinot iegūt kopējo skaitu, saskaitot dažādās vietnēs reģistrēto cilvēku daudzumu, daudzi cilvēki var tikt pieskaitīti vairākas reizes.

Attiecībā uz darbu, kas tiek veikts bezsaistē un organizēts ar pūļa pakalpojumu platformu starpniecību, statistiku ir grūti iegūt; daļēji tas saistīts ar to, ka pakalpojumu sniegšanas lokālā rakstura dēļ vietnēm nav jēgas reklamēt visu globālo darbaspēku, kas tajā ir pieejams.

Vēl viena pūļa pakalpojumu kategorija ir darbi, kurus veic kādas organizācijas darbinieki, kuru iekšējā organizācija tiek nodrošināta ar pūļa pakalpojumu platformām līdzīgu tiešsaistes sistēmu starpniecību. Šos darbus var iedalīt divās plašās kategorijās: pilna laika darbinieku iesaistīšana "virtuālajās komandās", lai veiktu projekta veida darbus, kā arī nejašu darbinieku norīkošana saskaņā ar nulles stundu līgumiem (vai citām elastīgām darba noteikumu formām) veikt uzdevumus, pamatojoties uz stratēģiju "tieši laikā". Statistika par šāda veida nodarbinātību ir apslēpta vispārīgās nodarbinātības statistikā, un sistemātiski mēģinājumi noteikt tās apmēru nav bijuši. Ir daudz literatūras gan par izmaiņām darba organizēšanas veidos, gan par nodarbinātības metožu maiņu, kas zināmā mērā norāda, ka šīs tendences pieaug, tomēr bez skaidrām definīcijām tās nav iespējams izmantot, lai ekstrapolētu attīstības ātrumu un apmērus. Turklāt nulles stundu (jeb "pēc izsaukuma") strādāšana daudzās Eiropas valstīs nav likumīgi atzīta, tāpēc par tās izplatību nekādu datu nav.

Tādējādi var secināt, ka, lai gan ir skaidri pierādījumi, ka pūļa pakalpojumu darbs katrā no šīm kategorijām pastāv, turklāt būtiskā apjomā, un tas strauji pieaug, šobrīd nav nekādu ticamu aprēķinu par šīs parādības apmēriem. Pūļa pakalpojumu darbaspēks ir ļoti daudzveidīgs, tomēr ir nepieciešami turpmāki pētījumi, lai būtu iespējams kaut nedaudz ticami ieskicēt tā demogrāfisko profilu.

## 4 Pūļa pakalpojumu radītie veselības un drošības riski

Milzīgā to uzdevumu dažādība, kādus veic pūļa pakalpojumu darba veicēji, kā arī dažādās vietas, kurās šie darbi tiek veikti, rada plašu darba vides risku amplitūdu.

### 4.1 Fiziskie riski — darbs tiešsaistē

Darbs pie datora var izraisīt stresu un fiziskās veselības problēmas, piemēram, redzes pārslodzi vai balsta un kustību aparāta slimības. Darba devējiem ir jāveic riska novērtējumi un jāiesteno atbilstoši pasākumi, lai nodrošinātu to, ka darba apstākļi un darba vide ir droši. Ja darbs tiek klasificēts kā "ārštata", šos pienākumus un riskus var nodot pašiem darba veicējiem. Lai gan rezultātu no sistemātiskiem pētījumiem nav, šķiet ļoti ticami, ka pūļa pakalpojumu kontekstā daudzas no šīm prasībām tiek pārkāptas, piemēram:

- iespējams, ka darba veicēji strādā ar klēpj datoriem vai citām datorierīcēm, kuru ekrāns, tastatūra un pele neatbilst ergonomikas prasībām;
- iespējams, ka darba veicēji strādā mājās apstākļos vai sabiedriskās vietās, kurās krēsli un darba virsmas ir nepareizā augstumā vai kurās citu iemeslu dēļ nākas strādāt neērtā pozā, kas var izraisīt balsta un kustību aparāta slimības;
- iespējams, ka darba veicēji strādā apstākļos, kas ir pārāk tumši, skaļi, piesārņoti, pārpildīti, karsti vai auksti ērtai strādāšanai;
- spiediens paveikt darbu īsā termiņā vai sasniegt darba mērķus var likt strādāt ātri, bez pārtraukumiem, pārslogojot redzi un atkārtoti izraisot spriedzes radītas traumas un ar darbu saistītu stresu;
- iespējams, ka darbinieki nevar atļauties redzes pārbaudi (vai nezina, ka tā ir nepieciešama) un piemērotu redzes korekcijas līdzekļu lietošanu, lai strādātu pie datoru ekrāna, izraisot redzes pārpūli un ar to saistītas problēmas, piemēram, galvassāpes;
- trūkst darbinieku apmācību (tostarp apmācību darba aizsardzības jomā).

### 4.2 Fiziskie riski — darbs bezsaistē

Pūļa pakalpojumu darbi, kas tiek veikti bezsaistē, notiek vietās, kuras gan fiziski, gan juridiski ir vēl grūtāk identificēt nekā telpas, kurās tiek veikts darbs tiešsaistē. Dažas no pūļa pakalpojumu darba veicēju darbībām ir saistītas ar jomām, kas ir zināmas kā augsta riska nozares, piemēram, ar būvniecību. Citas darbības, piemēram, taksometra vadīšana, padara vadītājus neaizsargātus pret klientu uzbrukumiem un uzmākšanos. Pastāv arī interpersonālās vardarbības vai uzmākšanās riski, kā arī daudzas potenciālu nelaimes gadījumu iespējas situācijās, kad pūļa pakalpojumu darba veicēji sniedz pakalpojumus klientu mājās.

Fiziskos apdraudējumus darbiniekiem, kuri veic darbu bezsaistē, var pastiprināt vēl vairāki faktori, piemēram:

- apmācību trūkums;
- sertifikācijas trūkums (vai izpratnes trūkums par to, kādai sertifikācijai būtu jābūt) attiecīgajām prasmēm;
- zināšanu vai izpratnes trūkums par normatīvo aktu prasībām (gan no darbinieku, gan klientu puses);
- neskaidrības par darba specifikāciju, kas var radīt situācijas, kurās darbinieks (vai klients) nevar paredzēt, kādi pienākumi ir jāveic vai kādi instrumenti, aprīkojums vai materiāli ir jānodrošina;
- individuālo aizsardzības līdzekļu un darba apģērba trūkums;
- spiediens pabeigt darbu īsā termiņā, kura dēļ tiek netiek ievērotas darba aizsardzības prasības un netiek ievēroti atpūtas pārtraukumi;
- traucējumi un uzmanības novēršana, kuru dēļ var rasties kļūdas; dažas var būt ārējas (piemēram, kuras rada bērnu un citu apkārtējo klātbūtne), bet citas var būt saistītas ar konkrētiem pūļa pakalpojumu nosacījumiem, piemēram, nepieciešamību pievērst uzmanību brīdinājumiem, kurus sūta pūļa pakalpojumu platforma darba veicējiem ar mobilo tālrunu lietotņu starpniecību; šādi riski ir jo īpaši augsti, vadot transportlīdzekli, kad audio paziņojumu vai tālruna zvanu radītā uzmanības novēršana var izraisīt smagas avārijas;
- nogurums, ko izraisa garas darba stundas;
- pakļaušana riskiem, kas netiku pieļauti darba vietā;
- ja iestājas arodslimība, noteikt cēloņsakarību starp ar darbu saistīto ietekmi un slimību būs sarežģīti.

Visi šie faktori var radīt sinerģiskus efektus, kas var izraisīt balsta un kustību aparāta slimības un negatīvus psihosociālus riskus, piemēram, ar darbu saistītu stresu.

### 4.3 Psihosociālie riski

Psihosociālos riskus var radīt dažādi darba apstākļi, kas raksturīgi pūļa pakalpojumu nodarbinātībai, tomēr šīm jaunajām strādāšanas formām tradicionālo darba satura/konteksta modeli un parastos preventīvos pasākumus piemērot nevar. Šādi apstākļi ir, piemēram:

- nedrošība attiecībā uz darbu, jo daudzi pūļa pakalpojumu darba veicēji nezina, kas ar viņiem notiks nākamajā dienā vai pat nākamajā stundā, vai viņiem būs darbs, bet, ja būs, tad kāds, kā arī nezina to, kad un vai vispār viņiem samaksās (dažos gadījumos samaksa var netikt saņemta vispār, jo klients darbu var uzskatīt par nepieņemamu);
- dažādās pūļa pakalpojumu nodarbinātības situācijās liela nozīme ir darba devēju vai klientu sniegtajam novērtējumam, kas var noteikt ne tikai to, vai darba veicējs arī turpmāk saņems darba piedāvājumus un varēs pieprasīt par darbu pienācīgu atalgojumu, bet arī to, vai viņš(-a) vispār varēs palikt datubāzē;
- pūļa pakalpojumu darbiniekiem nereti nākas uzsākt darbu ļoti negaidīti; tie, kuri veic darbu tiešsaistē, var neiegūt pasūtījumu, ja nepasteidzas nospiegt pogu "pieņemt darbu"; tie, kuri veic darbu bezsaistē, nereti tiek aicināti ierasties uz darbu ar mobilo tālrunu lietotņu starpniecību, pamatojoties uz stratēģiju "tieši laikā", dažkārt apzinoties, ka, ierodoties par vēlu, darbs var būt piešķirts kādam citam vai pat atcelts;
- darba un ārpusdarba pienākumu pārklāšanās nozīmē arī to, ka pūļa pakalpojumu darba veicējiem var būt grūti koncentrēties darbam, jo paralēli notiek citas darbības, kas novērš uzmanību (piemēram, bērnu, mājdzīvnieku var apkārtējo cilvēku darbības);
- arī darba intensitāte veicina psihosociālo un fizisko slimību attīstību; tiešsaistes pūļa pakalpojumu darba veicējiem var būt jāievēro cieši termiņi (kvalificētiem ārstata darba veicējiem) vai jāstrādā zemi atalgoti gabaldarbi, veicot mikrouzdevumus (mazāk kvalificētiem lietvedības darba veicējiem), savukārt tie, kuri veic darbu bezsaistē, izjūt spiedienu ātrāk

pabeigt darbus par fiksētu samaksu un uzsākt jaunus, un tas viss mudina cilvēkus strādāt ātri un bez atpūtas pārtraukumiem;

- pūļa pakalpojumu darba veicējiem nereti liek strādāt ar nepatīkamu interneta saturu; šķiet iespējams, ka prasība atkārtoti skatīties pornogrāfiskus, sadistiskus vai vardarbīgus attēlus atstāj psiholoģiskas sekas;
- tāpat kā citi darba veicēji, kuri sniedz personīgus pakalpojumus, pūļa pakalpojumu darba veicēji, kuri strādā bezsaistē cilvēku mājās, ir spiesti veikt emocionāli smagus darba pienākumus;
- daudzos gadījumos apdrošināšanas izmaksas un pienākumi saistībā ar darba aizsardzību tiek uzlikti uz pašu darba veicēju pleciem; apjoms, kādā pastāvīga darba līguma neesamība ietekmē iespējas saņemt veselības aprūpes pakalpojumus, kā arī šo pakalpojumu izmaksas katrā Eiropas valstī atšķiras, tomēr pat tad, ja veselības aprūpes pakalpojumi ir pieejami bez maksas, daudzi darba veicēji uztraucas, ka darba nespējas gadījumā slimības vai traumas dēļ viņi varētu palikt bez ienākumiem; viņiem ir liegti arī citi pabalstu veidi, piemēram, apmaksāts grūtniecības un dzemdību atvaļinājums; šāda atbalsta trūkums ne vien paaugstina nedrošību, bet arī rada psiholoģisku slogu, kas ietekmē gan ģimenes, gan profesionālo dzīvi;
- pūļa pakalpojumu darba veicējiem var nebūt iespēju tieši sazināties ar gala klientiem, tādējādi nespējot ietekmēt procesus nedz individuālā, nedz kolektīvā līmenī; pat tad, ja darbu tiešsaistē veic algoti darbinieki, kuri strādā "virtuālajās komandās", darba devēja ģeogrāfiskā attāluma dēļ daudzi no šiem efektiem visticamāk skar arī viņus; izolācija un pienākums pašam(-ai) organizēt savu darbu, sociālā atbalsta trūkums un prasība būt autonomam(-ai) — tas viss palielina psihosociālos riskus;
- pūļa pakalpojumu darba veicējs netiek uzraudzīts arī citos aspektos, piemēram, lai atbrīvotos no stresa, darba veicējam var izveidoties antisociāli un/vai veselībai kaitīgi paradumi (piemēram, atkarība no alkohola vai narkotikām), kurus normālos darba apstākļos darba devējs pamanītu, bet kuri, neviena nepamanīti, var strauji attīstīties.

## 5 Neatrisinātie jautājumi

Straujā tiešsaistes darbu apmaiņas platformu attīstība ir radījusi lielus konceptuālus izaicinājumus normatīvajiem aktiem. Dažas Eiropas valstis, kā arī Vecāko darba inspektoru komiteja (*SLIC*) ir uzsākušas diskusijas par šo jauno nodarbinātības veidu, tomēr ļoti daudz kas vēl nav izpētīts. Daži no neatrisinātajiem jautājumiem ir norādīti turpmāk.

### 5.1 Tiešsaistes darbu apmaiņas platformu statuss

Tiešsaistes darbu apmaiņas platformas ir ļoti dažādas, tāpēc tās ir grūti klasificēt. Vai tās būtu jāuzskata, piemēram, par pagaidu darba aģentūrām, darba apmaiņas platformām, sociālajiem uzņēmumiem, pakalpojumu sniedzējiem (kas nodrošina, piemēram, taksometra, uzkopšanas vai aprūpes pakalpojumus), reklāmas platformām vai vienkārši tiešsaistes uzziņu vietnēm? Kamēr atbildes uz šo jautājumu nav, ir grūti noteikt, kādi noteikumi būtu jāpiemēro.

### 5.2 Kurš ir darba devējs?

Dažādie modeļi, kā arī atšķirības valstu normatīvajos aktos nozīmē to, ka uz šo jautājumu nav vienas atbildes. Ja tiešsaistes platformas lieto uzņēmumi, lai iekšēji pārvaldītu savus darbiniekus, ir tikai divas iesaistītās puses: darba devējs un darbinieks, bet galvenais jautājums ir tāds, vai šim darbiniekam ir tādas pašas tiesības kā pārējiem darbiniekiem. Pārējos gadījumos darījumā, kas tiek veikts, izmantojot kādu no šīm platformām, ir vismaz trīs iesaistītās puses: gala klients, tiešsaistes starpnieks un darba veicējs. Attiecībā uz platformām, kurās klienti var atrast atbilstošus ārštata darba veicējus, šo ārštata darba veicēju pašnodarbinātā statuss parasti ir skaidrs. Visstrīdīgākie gadījumi ir tie, kas saistīti ar mazkvalificētu tiešsaistes un bezsaistes darbu koordinēšanu tiešsaistē.

Eiropā šī situācija nav viennozīmīga, tomēr šķiet ticams, ka daudzās dalībvalstīs darba veicējus, kuri veic manuālus vai mazkvalificētus lietvedības darbus, kas tiek organizēti ar tiešsaistes platformu starpniecību, varētu uzskatīt par šo platformu darbiniekiem. Attiecībā uz augstāk kvalificētiem ārstata darba veicējiem, būtu jāveic turpmākas pārbaudes, lai noteiktu, vai darba veicēji patiešām ir pašnodarbināti saskaņā ar valsts noteikto regulējumu. Šā jautājuma atrisināšana ir būtiska attiecībā uz darba aizsardzību, jo bez skaidri noteikta darba devēja nav iespējams skaidri noteikt atbildīgo personu.

### 5.3 Apdrošināšana un juridiskā atbildība

Attiecībā uz darbu bezsaistē, ja klienta mājās notiek nelaimes gadījums, kurš ir atbildīgs? Kā lai izseko arodslimību saistību ar darba vides riska faktoru iedarbību, kā arī kurš ir atbildīgs par arodslimībām? Vai tās būtu jāiekļauj mājas īpašnieka apdrošināšanā vai platformas apdrošināšanā vai arī atbildīgs ir pats darba veicējs? Ja nu nelaimes gadījums notiek ceļā uz vai no darba vietas? Attiecībā uz darbu tiešsaistē, kurš būtu atbildīgs, ja raksts, kas pasūtīts no rakstnieka caur tiešsaistes platformu, izrādītos apmelojošs? Lai gan dažas tiešsaistes platformas iekļauj skaidras norādes par apdrošināšanu un atbildību (parasti atrunas veidā), vienmēr tā nenotiek. Citas tiešsaistes platformas, savukārt, apgalvo saviem lietotājiem, ka apdrošināšana ir veikta.

### 5.4 ES direktīvu un valsts darba tiesību piemērojamība

Vēl vienu neskaidrību rada tas, kā piemērot valsts un ES noteikumus, tostarp direktīvas par darba laiku, nepilna laika darbu, pagaidu darba aģentūrām, nedeklarētu nodarbinātību, vienlīdzīgu samaksu un vienlīdzīgu attieksmi, kā arī bērnu kopšanas atvaļinājumu. Īpaši svarīga ir Direktīva par darba drošību un veselības aizsardzību attiecībā uz darba ņēmējiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku vai arī īslaicīgā darbā (91/383/EEK), kas nodrošina tādu pašu aizsardzības līmeni kā darba ņēmējiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku, un aģentūru darba ņēmējiem kā citiem darba ņēmējiem. Ir grūti piemērot visas šīs direktīvas tiešsaistes darba apmaiņas platformām, ja nav skaidrs to juridiskais statuss un to darbaspēka juridiskais statuss.

Valsts līmenī līdzīgas problēmas rodas saistībā ar valsts noteikumu piemērojamību, piemēram, piemērojot noteikumus, ar kuriem nosaka minimālo algu, vienlīdzīgu attieksmi, nodokļu un valsts apdrošināšanas iemaksas un darba aizsardzības prasības. Īpaši svarīgs jautājums ir tas, kādas sociālās aizsardzības formas ir pieejamas pūļa pakalpojumu darba veicējiem, kā iespējams noteikt darba veicēja atbildību un pieprasīt tiesības.

### 5.5 Patērētāju aizsardzība un sabiedrības drošība

Jautājumi, kas saistīti ar drošu un veselīgu darba praksi sabiedriskajās vietās vai privātos mājokļos, var ietekmēt gan darba veicējus, gan sabiedrības locekļus. Tomēr ne vienmēr ir skaidrs, vai tie būtu jārisina kā sabiedrības drošības jautājumi, izmantojot vides aizsardzības un sabiedrības veselības noteikumus, vai arī konkrētāk — kā darbaspēka vai patērētāju tiesību aizsardzības jautājumi. Daudzās valstīs šim jautājumam ir praktiskas sekas, jo tas nosaka, kurai iestādei jāuzņemas atbildība par pārbaudēm, sūdzību risināšanu un izpildes panākšanu.

### 5.6 Kvalifikāciju atzīšana un profesionālā atbildība

Daudzas tiešsaistes platformas reklamē pakalpojumus, kurus sniedz darba veicēji ar konkrētām prasmēm. Tomēr, ne vienmēr ir skaidrs, vai darba veicējiem patiešām ir attiecīgās kvalifikācijas un kā pienākums ir šīs kvalifikācijas pārbaudīt. Šis jautājums ietekmē profesionālo atbildību, kas ir īpaši svarīga gadījumos, uz kuriem attiecas tiesību akti par praktizētāju obligāto sertifikāciju (piemēram, medicīniskie pakalpojumi, elektroinstalācijas pakalpojumi) vai prasības pārbaudīt iepriekšējo sodāmību (piemēram, par zādzībām, bīstamu transportlīdzekļa vadīšanu). Dažas platformas (bet nebūt ne visas) apgalvo, ka visi darba veicēji ir pilnībā pārbaudīti (ne vienmēr izskaidrojot, kā tieši). Šādu pārbaudžu neesamība var radīt situācijas, kad tiek apdraudēta gan attiecīgā darba veicēja, gan arī klientu un sabiedrības locekļu drošība un veselība.

## 6 Nobeiguma piezīmes

Tiešsaistes darbu apmaiņas platformu parādīšanās rada būtiskus jautājumus normatīvo aktu izstrādātājiem, darba devējiem un sociālajiem partneriem. Šķiet ticams, ka netieši šī parādība var ietekmēt pat tās darba tirgus daļas, kuras nav tieši saistītas ar pūļa pakalpojumiem. Tostarp var būt novērojams spiediens pazemināt cenas vai algas, lai spētu konkurēt ar pakalpojumiem, kurus sniedz tiešsaistes platformas; Īpaši neaizsargāti šajā ziņā ir mazie un vidējie uzņēmumi.

Eiropas politikas veidotājiem būs jāpieņem smagi lēmumi par to, kā un kādā mērā "sadarbīgais patēriņš" būtu jāveicina un jāreglamentē. Pūļa pakalpojumi neapšaubāmi rada jaunas un būtiskas sociālās un ekonomiskās iespējas, kā arī riskus. Iespējas ir, piemēram, šādas:

- vairāk izdevību strādāt cilvēkiem, kuriem citādi šādu izdevību nebūtu (piemēram, cilvēkiem ar īpašām vajadzībām, cilvēkiem jaunattīstības valstīs);
- iespējas patērētājiem saņemt pakalpojumus par pieejamu cenu pēc principa "tieši laikā";
- jaunas iespējas elastīgi savienot darbu ar privāto dzīvi;
- iespējas bez lielām izmaksām iesaistīties tirgū jauniem uzņēmumiem vai firmām, kuras izmēģina jaunus produktus vai pakalpojumus, tādējādi veicinot izaugsmi un konkurētspēju;
- sociālo inovāciju veicināšana;
- iespējas radošai izpaušmei un pašizpaušmei, kā arī jaunu kultūras produktu un pakalpojumu veidošanai;
- iespējas veicināt Eiropas vienotā digitālā tirgus konsolidāciju.

Riski ir, piemēram, šādi:

- izplatīta esošo noteikumu neievērošana attiecībā uz darbinieku un patērētāju aizsardzību;
- veselības un drošības riski darbiniekiem un patērētājiem;
- esošo pakalpojumu tirgus kropļošana (mājokļi, transports u. c.);
- pieaugoša nedrošība;
- draudi Eiropas darba devējiem, ka uzņēmumi, kas atrodas citur, piedāvās tirgū zemāku cenu;
- kvalitātes kontroles trūkums (tostarp nespēja pārbaudīt produktu un kvalifikāciju autentiskumu);
- iespējama ES regulatīvās vides izjaukšana.

Izaicinājums politikā ieinteresētajām personām ir atrast līdzsvaru un apzināt iejaukšanas formas, kas samazinātu riskus, vienlaicīgi veicinot iespējas. Lai to panāktu, politikas veidotājiem būs nepieciešama precīza informācija par pūļa pakalpojumu apmēriem, ar to saistītajām darbības jomām, juridiskajiem un līgumā noteiktajiem nosacījumiem, ar kādiem šie darbi tiek veikti, pūļa pakalpojumu darba veicēju īpašībām, viņu darba apstākļiem, vidi, kādā viņi strādā, kā arī ar darbu saistītajiem riskiem darba veicējiem, klientiem un sabiedrībai kopumā.

*Šis diskusiju dokuments ir veidots, pamatojoties uz kopsavilkumu garākam rakstam, kuru ES-OSHA pasūtīja profesorei Ursula Huws, un ietver informāciju, kas saņemta no aģentūras kontaktpunktu tīkla [seminārā](#), kas notika 2015. gada 11. jūnijā Bilbao.*