

## PRIESKUM O BUDÚCNOSTI PRÁCE: VÝMENY PRÁCE ONLINE ALEBO „CROWDSOURCING“: DÔSLEDKY PRE BEZPEČNOSŤ A OCHRANU ZDRAVIA PRI PRÁCI

### 1 Úvod

Od 70. rokov 20. storočia sa uznáva, že kombinácia informačných a komunikačných technológií disponuje potenciálom umožňujúcim premiestnenie práce. V 80. rokoch sa pozornosť zamerala na prácu na diaľku (teleworking), čo znamenalo presun práce z tradičnej kancelárie do domova pracovníka. V 90. rokoch bolo zjavné, že práca by sa mohla presúvať aj na medzinárodnej úrovni, a tento rozvoj sa stal známym ako „offshore outsourcing“ (presúvanie procesov do iných krajín). V nasledujúcom desaťročí vznikli veľké medzinárodné spoločnosti poskytujúce mediačné služby na diaľku, ktoré v čoraz väčšej miere využívali postupy opísané ako „global sourcing“ (celosvetové obstarávanie), v rámci ktorých bolo možné spájať pracovníkov z rôznych častí sveta podľa potreby v záujme poskytovania konkrétnych služieb bez ohľadu na to, kde sa nachádzali. V tomto desaťročí dosiahol tento vývoj kritickú mieru tým, že umožnil vytvoriť úplne nové formy organizácie práce koordinované prostredníctvom internetových platforiem.

### 2 Čo je crowdsourcing?

Pre tieto nové formy práce sa používa nejasná terminológia: hospodárstvo spoločného využívania zdrojov, ľudský cloud, pracovná sila na požiadanie, digitálna práca... „Crowdsourcing“ je tu definovaný ako *platená práca organizovaná prostredníctvom pracovných výmen online*. Zahŕňa mnohé formy práce, ktoré možno rozlišovať na základe niekoľkých rozmerov vrátane: ich profesionálneho charakteru (v rozmedzí od vysoko kvalifikovaného odborného poradenstva po rutinné mikroúlohy); toho, či sú vykonávané online alebo offline (s koordináciou online); umiestnenia práce (z domova, v priestoroch zamestnávateľa alebo inde); zamestnaneckého pomeru pracovníkov (zamestnanec alebo SZČO); a toho, či sa práca vykonáva pre spoločnosť alebo súkromného klienta. Medzi ostatné premenné patrí skutočnosť, či je práca vykonávaná ako hlavné zamestnanie alebo ako doplnkový zdroj príjmov a ako je odmeňovaná (napr. pravidelný plat, hodinová mzda alebo úkolová mzda).

### 3 Rozsah crowdsourcingu

Pracovná sila je v rámci crowdsourcingu veľmi rozmanitá a nedostatočne definovaná. Pokusy o odhad globálneho rozsahu crowdsourcingu sú zriedkavé. Jedným možným základom by mohol byť odhad počtu platforiem a priemerného počtu aktívnych pracovníkov na platformu. Nanešťastie sa obe zložky dajú len veľmi ťažko vyčíslieť. Počet platforiem je veľký a rýchlo rastie, a počet registrovaných pracovníkov na platformu bude v mnohých ohľadoch pravdepodobne nepresný. Po prvé, je možné, že niektorí ľudia, ktorí sú zaregistrovaní, nie sú pracovne aktívni; po druhé, existuje možnosť, že jednotlivci by sa mohli zaregistrovať viackrát pod rôznymi identitami; a po tretie, je pravdepodobné, že mnohí sa registrujú na viacerých miestach, takže akýkoľvek pokus o získanie celkového počtu sčítaním počtu osôb registrovaných na rôznych miestach môže mať za následok dvojité započítanie.

V prípade, že je práca offline organizovaná prostredníctvom crowdsourcingových platforiem, sa štatistiky získavajú o niečo ťažšie. Čiastočne aj preto, že z dôvodu miestneho charakteru poskytovania služieb nie je pre stránky relevantné propagovať celkovú globálnu pracovnú silu, ktorú majú k dispozícii.

Ďalšou kategóriou crowdsourcingu je práca, ktorú vykonávajú zamestnanci organizovaní interne prostredníctvom internetových platforiem crowdsourcingového typu. Túto kategóriu možno rozdeliť do dvoch väčších podkategórií: pridelenie osôb, ktoré sú zamestnancami na plný úväzok do „virtuálnych tímov“ na prácu na báze projektov; a pridelenie skupiny zamestnancov pracujúcich na zmluvu bez

stanoveného počtu hodín (alebo ine formy pružných pracovných úväzkov) na vykonávanie úloh podľa potreby. Štatistiky pre tieto formy sú ukryté vo všeobecných štatistikách zamestnanosti, pričom nebola vyvinutá žiadna snaha o vyhodnotenie ich rozsahu. Existuje veľké množstvo literatúry o meniacich sa formách organizácie práce a meniacej sa praxi v oblasti zamestnávania, ktorá poskytuje určité náznaky, že tieto trendy neustále rastú, ale bez jasných definícií nie je možné použiť ich na určenie miery rastu. Okrem toho, práca bez stanovenia počtu hodín (alebo „na zavolanie“) nie je v mnohých európskych krajinách právne uznaná, takže o jej výskyte neexistujú žiadne údaje.

Možno dospieť k záveru, že aj keď existuje jasný dôkaz, že v každej z týchto kategórií sa vo veľkej miere vyskytuje práca typu crowdsourcing, ktorá rýchlo rastie, v súčasnosti neexistuje žiaden spoľahlivý odhad jej rozsahu. Pracovná sila je v rámci crowdsourcingu veľmi rozmanitá, ale skôr, ako možno s určitosťou načrtnúť jej demografický profil, je potrebný ďalší výskum.

## 4 Zdravotné a bezpečnostné riziká crowdsourcingu

Veľké množstvo úloh, ktoré vykonávajú pracovníci získaní prostredníctvom crowdsourcingu, a rozmanitosť miest, na ktorých sa táto práca vykonáva, naznačujú širokú škálu zdravotných a bezpečnostných rizík.

### 4.1 Fyzické riziká – práca online

Práca s počítačmi môže vyvolať stres a fyzické poruchy, ako je únava očí alebo problémy podpomo-pohybovej sústavy. Zamestnávateľia musia vykonávať hodnotenia rizík a prijať primerané opatrenia, aby zaistili bezpečné pracovné podmienky a pracovné prostredie. Ak je práca klasifikovaná ako práca na voľnej nohe, tieto povinnosti sa môžu externalizovať a riziká preniesť na jednotlivých pracovníkov. Hoci chýba dôkaz o systematickom prieskume, zdá sa byť vysoko pravdepodobné, že pri crowdsourcingu sú mnohé z týchto požiadaviek porušené, napríklad:

- pracovníci môžu pracovať na laptopoch alebo iných počítačových zariadeniach, ktorých obrazovka, klávesnica alebo myš nespĺňajú ergonomické požiadavky,
- môžu pracovať v domácom prostredí alebo na verejných priestranstvách, kde sú sedacie a pracovné povrchy v nesprávnej výške, alebo sú inak nútení zaujať nesprávnu polohu, čo povedie k problémom podpomo-pohybovej sústavy,
- môžu pracovať v prostredí, ktoré je neprimerane osvetlené, hlučné, znečistené, preľudnené alebo príliš horúce či príliš chladné na pohodlnú prácu,
- tlak na splnenie veľmi krátkych termínov alebo pracovných cieľov môže vyžadovať rýchle tempo práce bez prestávok a ďalšie namáhanie zraku, čo vedie k opätovnému napätiu a pracovnému stresu,
- pracovníci nemusia byť schopní dovoliť si vyšetrenie zraku (alebo nevedieť o jeho potrebe) a používanie vhodných šošoviek pre prácu s obrazovkou, čo takisto vedie k poruchám zraku a sprievodným problémom, ako sú bolesti hlavy,
- chýbajúca odborná príprava pracovníkov vrátane školenia o BOZP.

### 4.2 Fyzické riziká – práca offline

Práca v rámci crowdsourcingu vykonávaná offline sa vykonáva v priestore, ktorý sa mapuje ešte ťažšie ako práca online, a to z fyzického aj právneho hľadiska. Niektoré z činností, ktoré vykonávajú pracovníci v rámci crowdsourcingu, patria medzi profesie, ktoré sú pre pracovníkov notoricky nebezpečné, napr. práca na stavbe. Pri ostatných činnostiach, ako je napríklad šoférovanie taxíka, sú vodiči zraniteľní voči útokom a obťažovaniu zo strany zákazníkov. Prítomné sú aj riziká interpersonálneho násillia alebo obťažovania vrátane mnohých možností potenciálnych nehôd v situáciách, keď pracovníci v rámci crowdsourcingu poskytujú služby v domácnostiach klientov.

Fyzické nebezpečenstvá pre pracovníkov v režime offline môže zhoršiť celý rad faktorov vrátane:

- nedostatočnej odbornej prípravy,
- nedostatočnej certifikácie (alebo poznatkov o tom, aká certifikácia by mala existovať) pre poskytované zručnosti,
- nedostatočných vedomostí alebo nedostatočného pochopenia príslušných predpisov (buď zo strany pracovníkov, alebo klientov),
- nejasností, pokiaľ ide o špecifikáciu práce, čo vedie k situáciám, keď pracovník (alebo klient) nemôže predvídať, ktoré úlohy sú potrebné alebo ktoré nástroje, vybavenie alebo materiály by sa mali zabezpečiť,
- nedostatočného bezpečnostného vybavenia a oblečenia,
- tlaku na dokončenie práce v krátkom termíne, čo vedie k robeniu kompromisov, pokiaľ ide o postupy BOZP, a k nerobeniu si prestávok,
- prerušení alebo nepozornosti, ktoré vedú k chybám. Niektoré z nich môžu byť vonkajšie (napr. spôsobené prítomnosťou detí alebo verejnosti) a niektoré môžu súvisieť s konkrétnymi podmienkami crowdsourcingu, napríklad potrebou venovať pozornosť upozorneniam, ktoré crowdsourcingová platforma zasiela pracovníkom prostredníctvom mobilných aplikácií. Takéto riziká sú mimoriadne vysoké pri šoférovaní, keď nepozornosť spôsobená zvukovými správami alebo telefonickými hovormi môže viesť k vážnym nehodám,
- vyčerpania spôsobeného dlhým pracovným časom,
- vystavenia sa rizikám, ktoré by v pracovnom prostredí neboli akceptované.
- ak dôjde k chorobám z povolania, stanovenie príčinného vzťahu medzi pracovnými expozíciami a ochoreniami bude problematické.

Kombináciou všetkých týchto faktorov sa môžu vytvárať synergické efekty vedúce k ochoreniam podporno-pohybovej sústavy a psychosociálnym rizikám, ako je pracovný stres.

### 4.3 Psychosociálne riziká

Psychosociálne riziká môžu vzniknúť na základe rôznych pracovných podmienok, ktoré sú typické pre zamestnávanie v rámci crowdsourcingu, avšak tradičný model náplne/kontextu práce sa na tieto nové formy práce nevzťahuje a nemusia sa dať uplatniť ani bežné preventívne opatrenia. K týmto podmienkam patria:

- Neistota väčšiny práce, pričom mnohí pracovníci z crowdsourcingu netušia, či budú mať prácu na ďalší deň, či dokonca ďalšiu hodinu. Ak áno, z čoho bude pozostávať, alebo kedy alebo či vôbec im bude zaplatené (pričom v niektorých prípadoch nemusia dostať vôbec žiadnu mzdu, pretože klient považuje ich prácu za neprijateľnú).
- Úloha, ktorú v mnohých formách zamestnanosti v rámci crowdsourcingu zohrávajú hodnotenia zamestnávateľov alebo klientov, ktoré môžu podmieniť nielen to, či pracovník ďalej dostáva prácu alebo či je schopný účtovať si primeranú sadzbu, ale aj to, či vôbec zostane v databáze.
- Od pracovníkov sa v rámci crowdsourcingu často vyžaduje, aby začali pracovať vo veľmi krátkom čase. Tí, ktorí pracujú online, môžu prísť o prácu, ak pred kliknutím na tlačidlo „prijat“ úlohu zaváhajú. Pracovníci offline sa môžu ocitnúť na pracovných miestach využívaných podľa potreby prostredníctvom mobilnej aplikácie, pričom niekedy vedia, že ak prídu príliš neskoro, prácu môže dostať niekto iný alebo môže byť zrušená.
- Vzájomné prelínanie pracovných a mimopracovných činností tiež znamená, že pracovníci v rámci crowdsourcingu sú vystavení mnohým prerušeniam a rozptýleniam (napríklad deťmi, zvieratami alebo verejnosťou), čo sťažuje ich koncentráciu.
- Intenzita práce takisto prispieva k psychosociálnym, ako aj fyzickým ochoreniam. Online pracovníci v rámci crowdsourcingu môžu pracovať na báze krátkych termínov (kvalifikovanejší pracovníci v slobodných povolaniach) alebo za nízku úkolovú mzdu za mikroúlohy (menej kvalifikovaní administratívni pracovníci), zatiaľ čo offline pracovníci sú pod tlakom, aby dokončili prácu za fixný poplatok a prešli na ďalšiu, čo podnecuje rýchle tempo práce bez prestávok.

- Pri práci v rámci crowdsourcingu je často potrebné označovať nevhodný obsah na internete. Zdá sa pravdepodobné, že požiadavka opakovane sa pozerat' na pornografické, sadistické alebo násilné scény si musí vyberat' psychologickú daň.
- Rovnako ako ostatní pracovníci, ktorí poskytujú osobné služby, aj pracovníci v rámci crowdsourcingu pracujúci offline v domácnostiach ľudí sú pod tlakom, aby vykonávali emocionálne náročnú prácu.
- V mnohých prípadoch sa náklady na poistenie a riziko zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia presúvajú na pracovníka v rámci crowdsourcingu. V Európe sa miera, do akej chýbajúci bezpečný a trvalý zamestnanecký pomer ovplyvňuje prístup k zdravotnej starostlivosti a náklady na ňu, v jednotlivých krajinách líši. Ale aj keď je zdravotná starostlivosť bezplatne dostupná, mnohí pracovníci môžu čeliť obavám z výpadku mzdy v obdobiach svojej práceneschopnosti alebo úrazu. Takisto nemusia mať ostatné výhody, ako je materská alebo rodičovská dovolenka. Absencia takýchto výhod nielenže zvyšuje neistotu, ale vytvára aj psychickú záťaž a ovplyvňuje rodinný aj pracovný život.
- Pracovníci v rámci crowdsourcingu nemusia mať priame komunikačné kanály s konečným klientom a strácajú tak individuálny alebo kolektívny hlas. Ak aj online prácu vykonávajú zamestnanci pracujúci vo „virtuálnych tímoch“, je pravdepodobné, že aj tak nastanú mnohé z týchto účinkov z dôvodu geografickej vzdialenosti od zamestnávateľa. Izolácia, potreba osobného rozvoja, nedostatok sociálnej podpory a požiadavka na samostatnosť zvyšujú psychosociálne riziká.
- Pracovník, ktorý nie je monitorovaný a kontrolovaný, je nepozorovaný aj inými spôsobmi. Napríklad sa u pracovníka môžu rozvinúť antisociálne a/alebo zdravie ohrozujúce návyky ako prostriedok na zvládanie stresu (napríklad závislosť od alkoholu alebo drog), čo by zamestnávateľ v bežnej pracovnej situácii spozoroval, ale ak si to nikto nevšimne, môže sa to rýchlo vystupňovať.

## 5 Nevysiešené témy

Rýchly rast pracovnej výmeny online vytvoril veľké koncepčné, ako aj regulačné problémy. Niektoré európske krajiny, ako aj Výbor vedúcich predstaviteľov inšpekcie práce (SLIC) otvorili diskusie o tejto novej forme práce, ale veľa oblastí zostalo ešte nepreskúmaných. Niektoré z nevysiešených tém:

### 5.1 Štatút výmen práce online

Výmeny práce online majú viacero podôb, a preto je ťažké ich kategorizovať. Mali by sa napríklad považovať za dočasné pracovné agentúry, burzy práce, sociálne podniky, poskytovateľov služieb (poskytujúcich napríklad taxislužby, upratovacie alebo opatrovateľské služby), reklamné platformy alebo iba za online adresáre? Kým táto otázka nebude zodpovedaná, je ťažké zistiť, ktoré predpisy by sa mali uplatňovať.

### 5.2 Kto je zamestnávateľ?

Rozmanitosť rôznych modelov, ako aj odchýlky vo vnútroštátnej legislatíve znamenajú, že na túto otázku neexistuje jednoznačná odpoveď. Ak spoločnosti používajú internetové platformy interne na riadenie svojich vlastných zamestnancov, existujú iba dva subjekty: zamestnávateľ a pracovník, pričom hlavnou otázkou je, či má tento pracovník rovnaké práva ako ostatní zamestnanci. V opačnom prípade sú súčasťou akejkoľvek transakcie prebiehajúcej prostredníctvom jednej z týchto platforiem spravidla najmenej tri subjekty: konečný klient, sprostredkovateľ online a pracovník. V prípade platforiem, ktoré osoby v slobodnom povolání priradujú klientom, je štatút samostatnej zárobkovej činnosti pracovníka v slobodnom povolání vo všeobecnosti jasný. Najspornejšie prípady sú tie, ktoré zahŕňajú online koordináciu nízko kvalifikovanej práce online a práce offline.

Táto situácia je v Európe nejasná, ale zdá sa pravdepodobné, že v mnohých členských štátoch môžu byť pracovníci vykonávajúci manuálnu alebo nekvalifikovanú administratívnu činnosť zorganizovanú prostredníctvom internetových platforiem považovaní za ich zamestnancov. V prípade kvalifikovanejších pracovníkov v slobodnom povolaní by sa museli uskutočniť ďalšie testy, aby sa zistilo, či sú pracovníci skutočne samostatne zárobkovo činnými osobami v súlade s vnútroštátnymi predpismi. Vyriešenie tejto otázky je kľúčové pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, pretože bez jasného stanovenia toho, kto je zamestnávateľ, nemôže dôjsť k jasnému rozdeleniu zodpovednosti.

### 5.3 Poistenie a právna zodpovednosť

Pokiaľ ide o prácu offline, ak dôjde k nehode v domácnosti klienta, kto nesie zodpovednosť? Ako možno vysledovať choroby z povolania až k expozíciám súvisiacim s prácou a kto nesie zodpovednosť v prípade chorôb z povolania? Mali by byť hrazené z poistenia majiteľa domácnosti alebo platformy, alebo zodpovednosť nesie individuálny pracovník? Čo v prípade, keď pracovník utrpel úraz na ceste do práce alebo z práce? V prípade práce online, kto nesie zodpovednosť, ak sa ukáže, že článok objednaný od spisovateľa prostredníctvom internetovej platformy je hanlivý? Zatiaľ čo niektoré internetové platformy obsahujú jasné vyhlásenie o poistení a zodpovednosti (zvyčajne vo forme odmietnutia zodpovednosti), v žiadnom prípade to tak nie je vždy. Na druhej strane, niektoré z nich svojich používateľov uisťujú, že sú poistené.

### 5.4 Uplatniteľnosť smerníc EÚ a vnútroštátnych pracovnoprávných predpisov

Ďalšou oblasťou neistoty je to, ako možno uplatňovať vnútroštátne predpisy a predpisy EÚ vrátane smerníc o pracovnom čase, o práci na čiastočný úväzok, dočasnej agentúrnej práci, nelegálnej práci, rovnakom odmeňovaní a rovnakom zaobchádzaní a o rodičovskej dovolenke. Mimoriadny význam má smernica o bezpečnosti a ochrane zdravia v trvalom alebo dočasnom zamestnaneckom pomere (91/383/EHS), ktorou sa rovnaká úroveň ochrany vzťahuje na trvalých a agentúrnych pracovníkov rovnako ako na ostatných zamestnancov. Je ťažké uplatňovať všetky tieto smernice na výmeny práce online, ak nie je jasné ich právne postavenie, ako aj právne postavenie pracovnej sily.

Na vnútroštátnej úrovni dochádza k podobným problémom týkajúcim sa uplatniteľnosti vnútroštátnych predpisov, ako sú tie, ktoré odkazujú na minimálne mzdy, rovnaké zaobchádzanie, zrážky z dane, vnútroštátne poistenie a bezpečnostné predpisy. Mimoriadne dôležitou otázkou je, aké formy sociálnej ochrany majú pracovníci v rámci crowdsourcingu k dispozícii, ako možno stanoviť oprávnenosť a ako možno uplatňovať práva.

### 5.5 Ochrana spotrebiteľa a verejná bezpečnosť

Otázky týkajúce sa zdravých a bezpečných pracovných postupov na verejných priestranstvách alebo v súkromných objektoch môžu mať vplyv na pracovníkov aj členov verejnosti. Nie je však vždy jasné, či by sa mali riešiť ako otázky nariadení týkajúcich sa verejnej bezpečnosti, využívania ochrany životného prostredia alebo verejného zdravia, alebo presnejšie ako otázky týkajúce sa ochrany práce alebo ochrany spotrebiteľa. V mnohých krajinách má táto otázka praktické dôsledky, pretože určí, ktorý orgán by mal niesť zodpovednosť za kontrolu, vybavovanie sťažností a presadzovanie.

### 5.6 Uznanie kvalifikácií a profesijná zodpovednosť

Mnohé internetové platformy propagujú služby pracovníkov, ktorí majú konkrétne zručnosti. Nie je však vždy jasné, či skutočne disponujú príslušnou kvalifikáciou alebo kto nesie zodpovednosť za kontrolu týchto poverení. Táto otázka má dôsledky pre profesijnú zodpovednosť, ktorá je dôležitá najmä v prípadoch, keď sú zavedené predpisy, ktoré vyžadujú, aby odborníci mali príslušné osvedčenie (napr. zdravotnícke služby, elektroinštalácie), alebo požiadavky na kontrolu registra trestov (napr. či neboli odsúdení za krádež alebo nebezpečnú jazdu). Niektoré platformy, nie však všetky, tvrdia, že všetci ich

pracovníci sú plne preverení (bez vysvetlenia spôsobu ich preverenia). Absencia takýchto kontrol môže viesť k situáciám, keď môže byť ohrozená bezpečnosť a ochrana zdravia príslušných pracovníkov, klientov a členov verejnosti.

## 6 Záverečné poznámky

Vznik zamestnaneckých výmen online vyvoláva u regulačných orgánov, zamestnávateľov a sociálnych partnerov zásadné otázky. Je pravdepodobné, že dokonca aj časti pracovného trhu, ktoré nie sú priamo zapojené do crowdsourcingu, nimi môžu byť nepriamo ovplyvnené, a to viacerými spôsobmi. Patrí k nim tlak na znižovanie cien alebo miezd s cieľom konkurovať službám, ktoré poskytujú internetové platformy, pričom zraniteľné sú najmä MSP.

Európski politici budú musieť prijať niekoľko ťažkých rozhodnutí o tom, ako a do akej miery by sa hospodárstvo spoločného využívania zdrojov malo podporovať a regulovať. Crowdsourcing nepochybne prináša nové významné sociálne a hospodárske príležitosti, ale aj riziká. K týmto príležitostiam patrí:

- umožnenie prístupu k práci pre ľudí, ktorí by boli inak vylúčení (napr. osoby so zdravotným postihnutím, osoby v rozvíjajúcich sa ekonomikách),
- umožnenie okamžitého prístupu spotrebiteľov k dostupným službám,
- vytváranie nových príležitostí pre flexibilné spôsoby zosúladenia pracovného a súkromného života,
- umožnenie nízkonákladového vstupu na trh pre nové podniky alebo firmy, ktoré skúšajú nové produkty alebo služby, čím prispievajú k rastu a konkurencieschopnosti,
- umožnenie sociálnej inovácie,
- umožnenie tvorivosti a sebayjadrenia a vytváranie nových kultúrnych produktov a služieb,
- pomoc pri konsolidácii jednotného európskeho digitálneho trhu.

K rizikám patrí:

- rozšírené vyhýbanie sa platným predpisom na ochranu pracovníkov a spotrebiteľov,
- zdravotné a bezpečnostné riziká pre pracovníkov a spotrebiteľov,
- narušenie trhov s existujúcimi službami (bývanie, doprava atď.),
- nárast neistoty,
- ohrozenie európskych zamestnávateľov prostredníctvom finančného podhodnocovania spoločnosťami, ktoré sídlia inde,
- strata kontroly kvality (vrátane schopnosti overenia pravosti výrobkov a kvalifikácií),
- možné rozdrobenie regulačného prostredia EÚ.

Výzvou pre zúčastnené politické subjekty je nájsť rovnováhu a určiť formy intervencie, ktoré znížia riziká a zároveň podpora príležitosti. Politici tak budú na tento účel potrebovať presné informácie o rozsahu crowdsourcingu, rozsahu súvisiacich činností, právnych a zmluvných podmienkach, za ktorých sú vykonávané, charakteristikách pracovníkov v oblasti crowdsourcingu, ich pracovných podmienkach, prostredí, v ktorom pracujú a súvisiacich rizikách pre pracovníkov, klientov a širokú verejnosť.

*Tento dokument na rokovanie vychádza zo zhrnutia dlhšieho článku, ktorého vypracovaním poverila Prof. Ursulu Huwsovú agentúra EU-OSHA a ktorý obsahuje informácie získané zo siete kontaktných miest agentúry na [seminári](#), ktorý sa konal 11. júna 2015 v Bilbau.*