

Munkavállalók védelme az online platform gazdaságban: A szabályozási és szakpolitikai fejlemények áttekintése az EU-ban

Európai Kockázatkutató Központ
Összefoglaló

Projektvezető: Sas Katalin (EU-OSHA)

Ez a jelentés az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) megbízásából készült. Tartalmáért, beleértve a benne megfogalmazott véleményeket és/vagy következtetéseket, a szerzők felelnek, és nem feltétlenül tükrözik az EU-OSHA álláspontját.

**A Europe Direct szolgáltatása segít választ találni
az Európai Unióval kapcsolatos kérdéseire**

Ingyenesen hívható telefonszám (*):

(00) 800 6 7 8 9 10 11

(*). Egyes mobiltelefon-szolgáltatók nem teszik lehetővé a 00 800-as telefonszámok hívását, vagy kiszámlázzák ezeket a hívásokat.

Bővebb tájékoztatást az Európai Unióról az interneten talál <http://europa.eu>.

A katalogizálási adatok a kiadvány borítóján találhatóak.

Luxembourg: Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2017

© Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 2017

Sokszorosítása a forrás feltüntetése mellett engedélyezett.

Vezetői összefoglaló

Az online platformok kulcsfontosságú szerepet töltenek be a digitalizált gazdaságban. Ezek a platformok – olyan dinamikus weboldalak, amelyek digitális köztereknek vagy piactereknek minősülnek – a gazdasági folyamatot különböző szempontokból befolyásolhatják: a gyártás terén, a termékeket vagy szolgáltatásokat illetően és azok szállítása/nyújtása (megszervezésének) terén.

Ez néha befolyásolhatja a munkaerő rendelkezésre állását. Közelebbről az online platformok szerepet tölthetnek be:

- a „termelési folyamatban” végzett munka megszervezésében, például egy projekttel kapcsolatos feladatoknak a társaságon belüli munkavállalói csoport tagjai közötti megosztás módszerének meghatározásával vagy egy (digitális vagy manuális) munkaprojekt iránti keresletnek a munkaprojekt elvégzésére kész munkavállalóval történő összekapcsolásával; valamint a termék vagy szolgáltatás szállítása/nyújtása/értékesítése megszervezésében például annak lehetővé tételével, hogy a fogyasztók okostelefonos alkalmazás segítségével gépkocsivezetőt (taxit) jegyezthessenek elő és fizethessenek ki.

Ennek következtében alakult ki az, amit széles körben „online platformon végzett munkának” neveznek és amely az online platformokon keresztül vagy azok közvetítésével végzett összes munkára vonatkozik, és azt számos ágazatban a munkamegállapodások/munkavégzési jogviszonyok, köztük az alkalmi munka, a függő viszonytal járó önfoglalkoztatás, informális munka, a teljesítménybérben való munkavégzés, az otthoni munkavégzés (táv munka) és a tömeges munkavégzés (különböző formáinak) széles köre jellemzi. A konkrét helyzettől függően a ténylegesen elvégzett munka lehet digitális vagy manuális, belső vagy kiszervezett, magas vagy alacsony képzettséget igénylő, telephelyen vagy azon kívül végzett, jelentős vagy kismértékű, állandó vagy ideiglenes munka. Ahhoz azonban, hogy e tevékenység munkavégzésnek minősüljön és az online platform gazdaság részét képezze, díjazás fejében kell nyújtani, így abba nem tartoznak bele a valódi „megosztási” tevékenységek.

E jelentés célja, hogy leírja az online platformon történő munkavégzéssel kapcsolatban azonosított potenciális munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kockázatokat, kiemelve a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó jelenlegi szabályozási megközelítéssel kapcsolatos kihívásokat és példákat mutasson be az említett kihívások kezelése céljából folyamatban levő vagy kidolgozás alatt álló különböző megközelítésekre. Erre tekintettel e jelentésnek nem célja ítéletet megfogalmazni abban a kérdésben, hogy az online platformon végzett munka „jó-e” vagy „rossz”, továbbá a potenciális kockázatokon felül a potenciális előnyökről, köztük a be nem jelentett munka mértékének visszaszorításáról sem szól.

- **Az online platformon végzett munka által támasztott szabályozási kihívások és azok munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi következményei**

Noha bizonyítást nyert, hogy bizonyos online platformon végzett munkák az egyébként feketegazdaságban folytatott tevékenységeket a formális gazdaságba, következésképpen pedig a szabályozó látókörébe helyezték át, az online platformon végzett tevékenységek szabályozása általában véve nem egyértelmű. Ennek oka az ágazat dinamikája, számos online platform nyilvánvalóan szabálykerülő magatartása és – néhány online platform által támogatott – azon felfogás, amely szerint az online platformok nem kezelhetők a már létező gazdasági tevékenységekkel azonos módon, mivel az online platformok által végzett tevékenységek gyors technológiai változásból eredő, teljesen új üzleti modellt képviselnek. Emellett az említett nehézség nem kis mértékben abból ered, hogy az online platformon végzett munka bizonyos aspektusai nem illeszthetők be könnyen az előre meghatározott szabályozási kategóriákba.

Ez utóbbi elgondolás különösen a munkajogra vonatkozik: a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi jogi szabályozás mellett a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre hatást gyakoroló jogi szabályozásra, például a „munkavállaló”, a „munkáltató” és az „önfoglalkoztató” fogalmát meghatározó jogi szabályozásra is. Az online platformon végzett munka meglévő és új, fizikai és pszichoszociális munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kockázatokkal is járhat. Az, hogy az online platformon

munkát végzők az alkalmi munkavállalókkal és a kölcsönzött munkaerővel sok hasonlatosságot mutatnak, azt jelenti, hogy valószínűsíthetően ugyanazoknak a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kockázatoknak vannak kitéve és a tanulmányok szerint a munkavállalók e csoportjai esetében a sérülések aránya magasabb. Emellett a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet szolgáló megelőző intézkedések jellemzően átfogóbb jellegűek és hatékonyabbak a több munkavállalós munkahelyeken; általánosságban elismert, hogy az egyedül munkát végzők, illetve az otthonról munkát végzők jobban ki vannak téve a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kockázatoknak. Ezen felül az online platformon munkát végzők jellemzően fiatalabbak, ami a munkahelyi balesetek szempontjából többlet kockázati tényezőként jelentkezik, és az ilyen munkát végzők esetén kevésbé valószínű, hogy munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi képzésben részesülnek. Emellett a munkavállalók közti versengési és minősítési mechanizmusok alkalmazása révén a platformon végzett munka a gyors, szünetek nélküli munkavégzési tempót ösztönzi, ami balesetekhez és megbetegedésekhez vezethet. A nem folyamatosan, hanem megbízásonként fizetett bér is hozzájárul ehhez az időbeli szorításhoz. A megfelelő képzés hiánya szintén fokozza a balesetek kockázatát, és jellemzően az online platformon munkát végzők számos kulcsfontosságú tevékenységet olyan foglalkozások keretében végeznek, amelyek különösen veszélyesnek minősülnek, amilyen például az építés és a közlekedés. A digitális online platformon végzett munka olyan kockázatokat foglal magában, mint például az elektromágneses mezőknek való állandó kitévtség, a vizuális fáradtság, valamint az izom- és csontrendszeri betegségek. A pszichoszociális kockázatok közé tartoznak az elszigetelődés, a stressz, a technológia okozta stressz, a technológiától való függőség, az információs túlterhelés, a kiégés, a testtartással kapcsolatos problémák és az internetes zaklatás. A teljesítmény folyamatos értékelése és minősítése, a munka kiosztásának versenyalapú mechanizmusai, a bizonytalan fizetés, valamint a magánélet és a munka közötti határok összemosódása révén az online platformon végzett összes munka növelheti a stressz kockázatát. Végül az online platformon végzett munka jellemzője a munkahely bizonytalansága, amely ismert módon hozzájárul az atipikus munkavállalók rossz általános egészségügyi állapotához.

E kockázatok még inkább fontossá tennék azt, hogy a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi előírások vonatkozzanak az online platformon végzett munkára is, azonban azok alkalmazása igen bizonytalan. Általánosságban a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szabályok és a munkajog alkalmazása kihívásokkal teli, mivel az online platformoknak a (digitális és manuális) munka szervezésébe és rendelkezésre bocsátásába történő bevonásával jellemzően a szóban forgó munkát illetően bonyolultabbá válik a feladatok osztályozása és szabályozása. A megállapodások szinte elkerülhetetlenül három (vagy több) szereplős természete, azok gyakran átmeneti jellege, a munkahely és a munkaidő szempontjából a munkavállaló önállóságának néha viszonylagosan nagy mértéke, egyes tevékenységek időnként informális (polgárok közötti) jellege és a közös munkahely hiánya mind kétségesse teszik a rendes, állandó kétszereplős munkaviszony fogalmának alkalmazhatóságát. Úgy tűnik azonban, hogy ezek a kihívások nem csak az online platform gazdasággal kapcsolatosak. Az elmúlt pár évtizedben fokozódott a munkavégzés „nem szabványos” (atipikus) formáinak, köztük az alkalmi munka, a készenléti jellegű munka, a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés, az informális munka és a függő viszonyjal járó önfoglalkoztatás alkalmazása. Az online platformok által létrehozott számos munkamegállapodás egybeesik az atipikus munka e formáival vagy e munkavégzési formák keverékével, illetve azokra nagyon hasonlít és néha kizárólag a digitális eszközök használatában van eltérés.

Az online platformon munkát végzők gyakran bizonytalan helyzete az online platformon végzett munka sajátosságaival együtt jellemzően megakadályozza a munkavállalók kollektív szervezését, ezáltal pedig e munkavállalók jogainak és érdekeinek védelmét, valamint a szociális párbeszéd fejlesztését. Az online platformokon munkát végzők többsége nem ismeri egymást, a munkavállalók nagymértékben cserélődnek, előfordulhat, hogy nincsenek előre meghatározott munkavégzési minták, előfordulhat, hogy a munkavállalók az online platform részére/ a platformon vagy azon keresztül végzett munkát nem tekintik elsődleges szakmai tevékenységüknek, és az egyéni minősítések és a munkakiosztás versenyalapú módszereinek alkalmazása révén a munkavállalók egymással történő közvetlen versenyztetése számos online platform működési jellemzője. Ezek a tényezők nem eredményeznek a hatékony szakszervezetbe tömörüléshez szükséges szolidaritást és együttműködést és az, hogy e személyek „önfoglalkoztatóknak” tekinthetők, a szakszervezetbe tömörülést jogi szempontból akár ki is zárhatja.

- **Az online platformon végzett munkával kapcsolatos nemzeti szabályozási/szakpolitikai választási lehetőségek**

Az említett kihívásokra válaszként a tagállamokban fennálló jelenlegi fejlemények áttekintését követően számos szakpolitikai/szabályozási megközelítés nyert megállapítást.

Az első megközelítés értelmében a meglévő szabályozásokat „egyszerűen” alkalmazni kell az online platformon végzett munkára. Ez számos országban annak esetileg történő meghatározását vonná maga után, hogy az online platformon munkát végző személy munkavállaló vagy önfoglalkoztató-e, illetve hogy egyes államokban a kettő közé eső harmadik kategóriába tartozik-e. A foglalkoztatási helyzet meghatározására alkalmazandó tesztől (annak rugalmasságától) függően számos, online platformon munkát végző személy már a munkavállaló kategóriába vagy valamely átmeneti kategóriába tartozhat, vagyis e személyekre – legalábbis jogi szempontból – (többnyire) vonatkoznak a foglalkoztatási, valamint a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szabályok. Láthatólag ez a helyzet számos EU tagállamban, köztük Írországból, Hollandiából, Svédországból és az Egyesült Királyságból. Ahhoz, hogy e megközelítés eredményes lehessen, a szabályokat az illetékes hatóságoknak aktívan ki kell kényszeríteniük (ideértve a munkavállaló otthonában végzett munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi ellenőrzéseket is) és a munkavállalók részére biztosítani kell a bírósághoz (hatósághoz) fordulás lehetőségét, különösen tekintettel egyes online platformok szisztematikusan szabálykerülő magatartására. Másfelől más tagállamokban, így Belgiumban és Dániában a meglévő jogi rendelkezések alkalmazására vonatkozó megközelítés rendszerint azt eredményezi, hogy az online platformon munkát végzőket „önfoglalkoztatóknak” minősítik, így a munkajogi szabályozás nagy része nem alkalmazható esetükben.

A második megközelítés értelmében egy köztes „(önálló) munkavállalói” kategória létrehozása vagy a munkaviszony megdönthető vélelme révén konkrét intézkedést kell tenni az „önfoglalkoztatóknak” tekintett személyek csoportjának szűkítése érdekében. Az Egyesült Királyságban már létezik a „munkavállaló” ilyen átmeneti kategóriája, továbbá Belgium és Hollandia alkalmazza a munkaviszony megdönthető vélelmét. Az ezekben az országokban online platformon munkát végzők jogállására vonatkozó jelentésekből és elemzésekből azonban kiderül, hogy ezek a mechanizmusok nem feltétlenül oldják meg a besorolási nehézségeket és hogy végső soron (a bíróságoknak) továbbra is egyedi értékelést kell alkalmazniuk, ez pedig jogbizonytalanságot von maga után. A tanulmányozott országok egyike sem fogadta el még egyik ilyen mechanizmust sem kifejezetten az online platformon végzett munkára adott válaszként/az online platformon végzett munkával kapcsolatban. Megjegyzendő, hogy e megközelítést – leginkább a bíróságok – szervesen is alkalmazhatnák, mivel a gyakran általuk kidolgozott (ön)foglalkoztatási tesztek az online platformon végzett munka sajátosságaihoz tudják igazítani, például azáltal, hogy kisebb hangsúlyt helyeznek a vállalkozás kulcsfontosságú vagyontárgyainak (a személyszállítás terén például a gépkocsik) tulajdonjogára, ezzel szemben pedig hangsúlyozzák a tényleges ellenőrzési mechanizmusokat (például a platformok által működtetett minősítési és árazási rendszereket).

A harmadik megközelítés szerint a meglévő jogi szabályozások alkalmazását el kell választani a foglalkoztatási helyzettől, ezáltal pedig a foglalkoztatási (például a minimálbérre és a szociális biztonságra vonatkozó), valamint a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szabályokat az önfoglalkoztatókra is potenciálisan alkalmazandóvá kell tenni. Ezen a téren a „szétválasztásra” példaként ismételt csak az Egyesült Királyság munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló 1974. évi törvénye (1974 Health and Safety at Work Act) szolgál, amely a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi rendelkezéseket a munkáltatókon és azok munkavállalóin kívül kiterjeszti harmadik felekre is.

Végül a negyedik megközelítés szerint az online platformon munkát végzők számára – foglalkoztatási helyzetükre tekintet nélkül – speciális (munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi és/vagy más foglalkoztatási jellegű) védelmet kell biztosítani. E megközelítést követi Franciaország a munkavégzésről, a szociális párbeszéd modernizációjáról és a karrierpályák biztosításáról szóló, 2016. augusztus 8-i törvénnyel, amely előírja, hogy i. valamely online platformmal gazdasági és műszaki függést eredményező jogviszonyban álló önálló munkavállalók részesülhetnek a munkahelyi baleseti biztosításból, amelyért a szóban forgó online platform felel, ii. az említett munkavállalók ugyanúgy jogosultak szakmai továbbképzésben részt venni, amelynek biztosítása az online platform feladata, és

kérésükre az online platformnak igazolnia kell a platformnál szerzett munkavégzési tapasztalatukat, ii. az említett munkavállalók szakszervezetet alakíthatnak, szakszervezethez tagként csatlakozhatnak és érdekeik képviselőit egyesülhetnek, valamint iv. az érdekeik védelme céljából közösen felléphetnek.

▪ **Az online platformon végzett munka uniós megközelítései**

Az online platform gazdaság transznacionális jellegét és szabályozási kihívásait figyelembe véve természetes, hogy az EU intézmények is belefolytak a vitába.

Az Európai Bizottság meghatározta azokat a feltételeket, amelyek alapján vélelmezhető, hogy az uniós munkajog alkalmazása szempontjából az uniós munkajoggal összhangban munkaviszony áll fenn. Az Európai Bizottság úgy véli, hogy a munkavállalók szabad mozgásával összefüggésben alkalmazott, az Európai Unió Bírósága (EUB) által meghatározott „munkavállaló” fogalom az uniós munkajog alkalmazására is irányadó, amelynek következtében „a munkaviszony jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és irányítása alatt, díjazás ellenében szolgáltatást nyújt”. Azt, hogy munkaviszony áll-e fenn, egyedi értékelés alapján kell meghatározni, amelynek során figyelembe kell venni a jogviszony valóságát, és az alárendeltségi viszonyt, a munkavégzés jellegét és a díjazás meglétét együttesen kell vizsgálni.

Emellett a Bizottság a szociális jogok európai pillérének keretében két olyan jogalkotási javaslat megtételét mérlegeli, amelyek érinthetik az online platformon munkát végzők szociális és foglalkoztatási jogait. Először is a Szociális biztonsághoz való hozzáférés kezdeményezés olyan új uniós irányelv elfogadását eredményezheti, amely i. a foglalkoztatási helyzetre tekintet nélkül a hasonló munkáért hasonló szociális védelmi jogokat biztosít, valamint ii. biztosítja a megszerzett szociális biztonsági jogok átvihetőségét. Másodszor szó lehet az írásbeli jognyilatkozatokról szóló irányelv átdolgozásáról annak érdekében, hogy az irányelvben már biztosított, a munkavállalót a munkaszerződés alapján a tájékoztatással kapcsolatban már megillető jogok foglalkoztatási helyzettől függetlenül valamennyi munkavállalóra történő alkalmazása révén e jogok megerősödjének. Emellett az átdolgozott irányelv – különösen a foglalkoztatás atipikus és átmeneti formáinak védelme érdekében – valamennyi munkavállaló vonatkozásában kulcsfontosságú munkavégzési előírásokat határozhat meg: próbaidő kikötése esetén a próbaidő maximális időtartama, a munkaidő bizonyos mértékű kiszámíthatóságának lehetővé tétele céljából jogosultság a törzsidő meghatározására, amelynek keretében a munkaórák a nagymértékben rugalmas szerződések alapján változhatnak, minimum munkaidőt tartalmazó szerződés kötéséhez való jog, amelyet a nagymértékben rugalmas szerződések tekintetében az elmúlt időszakban meghatározott tartamban végzett munkaórák átlaga alapján határoznak meg, a foglalkoztatás új formájának igényléséhez való jog (és a munkáltató válaszadási kötelezettsége), a képzéshez való jog, elbocsátás/a szerződés idő előtti megszüntetése esetén észszerű felmondási időhöz való jog, jogellenes elbocsátás vagy a munkaszerződés jogellenes megszüntetése esetén a megfelelő jogorvoslatához való jog, végül pedig elbocsátás és tisztességtelen bánásmód esetén a hatékony és pártatlan vitarendezéshez való hozzáférés joga.

Általános értelemben az Európai Parlament álláspontja szerint a megosztásalapú gazdaságban foglalkoztatási helyzetre tekintet nélkül valamennyi munkavállaló számára biztosítani kell a tisztességes munkavégzési körülményeket, valamint a megfelelő jogi és szociális védelmet. A Parlament konkrétan a szociális jogok európai pillérére adott válaszként felhívta a Bizottságot az írásbeli jognyilatkozatokról szóló irányelv hatályának kiszélesítésére annak érdekében, hogy az valamennyi foglalkoztatási formára vonatkozzon, továbbá a tisztességes munkavégzési körülményekről szóló új keretirányelvvel kapcsolatban felhívta a Bizottságot arra is, hogy a keretirányelvnek tartalmaznia kell az egyes sajátos jogviszonyok keretében biztosítandó, meglévő minimális előírásokat is; ide tartozik „a digitális platformok által közvetített munkákra és a függő viszonytalal járó önfoglalkoztatás egyéb eseteire vonatkozóan egyértelmű különbségtétel – az uniós jog alkalmazásában és a nemzeti jog sérelme nélkül – a valódi önfoglalkoztatók és a munkaviszonyban lévők között, figyelembe véve az ILO 198. sz. ajánlását, amely szerint több feltétel teljesülése elegendő a munkaviszony fennállásának megállapításához; ennek megfelelően egyértelművé kell tenni a platform, az ügyfél és a munkát elvégző személy státuszát és alapvető feladatait; be kell vezetni ezenkívül az együttműködési szabályok minimális normáit, amelyek tartalmazzák a szolgáltatás nyújtóinak teljes körű és átfogó tájékoztatását jogairól és kötelezettségeikről, jogosultságaikról, a szociális védelem ehhez kapcsolódó szintjéről és a

munkaadó személyazonosságáról; az online platformok által kiközvetített foglalkoztatottakat és valódi önfoglalkoztatókat a gazdaság más hasonló résztvevőivel azonos jogok illetik meg, és élvezniük kell a társadalombiztosítási és egészségbiztosítási rendszerek által nyújtott védelmet; a tagállamoknak biztosítaniuk kell a munkaviszony vagy szolgáltatói szerződés feltételeinek megfelelő felügyeletét, megakadályozva ezzel a platformok erőfölénnyel való visszaélését”.

A Parlament emellett rámutatott arra, hogy az egészséges és biztonságos munkakörülményekhez való jog magában foglalja a munkahelyi kockázatokkal szembeni védelmet, valamint a munkaidőre vonatkozó korlátozásokat, továbbá a minimális pihenőidőre és az éves szabadságra vonatkozó rendelkezéseket. A Parlament sürgette a tagállamokat, hogy az erre vonatkozó jogi szabályozást teljeskörűen hajtsák végre, a tények elsődlegessége alapján alkalmazzák az (ön)foglalkoztatásra vonatkozó nemzeti jogukat és azt megfelelően juttassák érvényre, fejlesszék munkaügyi ellenőrzéseiket és a technológiai fejleményekkel való lépés megtartása érdekében mérlegeljék a szabályozási keret naprakészé tételét. A Parlament emellett felkérte a Bizottságot annak vizsgálatára, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelv milyen mértékben alkalmazandó a konkrét online platformokra, tekintettel arra, hogy számos, közvetítést végző online platform felépítésében hasonlít a munkaerő-kölcsönzőkre.

Végül az EUB (Európai Bíróság) az előtte folyamatban levő fontos ügyben az Uber online platform cég tevékenységeit vizsgálja. A központi kérdés az, hogy az Uber tevékenységei az uniós jog alapján „információs társadalmi szolgáltatásoknak” minősíthetők-e, amely esetben a piachoz való hozzáférést biztosítani kell és a működésre vonatkozó korlátozásokat be kellett volna jelenteni, továbbá e korlátozások csak igen szűk körben fogadhatók el, vagy pedig olyan „szállítási szolgáltatásoknak” minősülnek, amelyek a szóban forgó uniós szabályok alkalmazási hatályán kívül esnek, ezért azokat a tagállamok fő szabály szerint szabadon szabályozhatják. Maciej Szpunar főtanácsnok annak megállapítását javasolta az EUB részére, hogy az Uber szállítási szolgáltatást végez. Noha az indítvány (és az ügy) a foglalkoztatási helyzet kérdése szempontjából közvetlenül nem releváns, e tekintetben számos érdekes – különösen az online platform által gyakorolt ellenőrzés mértékére vonatkozó – észrevételt tartalmaz. Az ígencsak sürgetett döntés biztosan jobban meg fogja világítani ezeket a kérdéseket és ezt nem pusztán az online platform gazdaság egyik leginkább vitatott cégével kapcsolatban teszi majd. Ez az ítélet sem fogja azonban az összes kérdést megoldani, továbbá az EU és tagállamainak többsége az online platform gazdasággal összefüggő számos foglalkoztatási kérdéssel kapcsolatban csak most kezdi kialakítani a konkrét szabályozást és szakpolitikát.

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) működésének célja, hogy Európát olyan helyé alakítsa, ahol biztonságosabban, egészségesebb körülmények között és hatékonyabban lehet dolgozni. Az Ügynökség megbízható, kiegyensúlyozott és pártatlan biztonsági és egészségvédelmi információkat kutat, fejleszt és terjeszt, valamint egész Európára kiterjedő figyelemfelkeltő kampányokat szervez. Az Európai Unió által 1994-ben alapított, bilbaói (Spanyolország) székhelyű ügynökség az Európai Bizottság, a tagállamok kormányai, a munkaadói és munkavállalói szervezetek képviselői, valamint az Unió 28 tagállamából és azokon kívülről érkező vezető szakértők számára biztosít közös fórumot.