

ROZWAŻANIA NA TEMAT PRACY W PRZYSZŁOŚCI - INTERNETOWE GIEŁDY PRACY LUB ROWDSOURCING: IMPLIKACJE DLA BEZPIECZEŃSTWA PRACY I OCHRONY ZDROWIA

1 Wprowadzenie

Począwszy od lat 70. ubiegłego wieku, zaczęto zdawać sobie sprawę z możliwości relokowania pracy, jakie daje połączenie technologii informatycznych i komunikacyjnych. W latach 80. uwagę skupiono na telepracy, która umożliwiła przeniesienie pracy z tradycyjnego biura do domu pracownika. W latach 90. stało się jasne, że pracę można przenosić za granicę – w ramach tak zwanego tzw. offshore outsourcingu. W następnym dziesięcioleciu powstały ogromne międzynarodowe przedsiębiorstwa świadczące usługi telepośrednictwa, specjalizujące się w global sourcingu, który polega na czasowej mobilizacji pracowników z różnych części świata w celu świadczenia określonych usług. W obecnej dekadzie zjawiska te spowodowały powstawanie zupełnie nowych form organizacji pracy, których koordynacja odbywa się za pośrednictwem platform internetowych.

2 Czym jest crowdsourcing?

Nowo powstające formy pracy są opisywane za pomocą różnorodnych – często mylących – terminów. Mówi się o gospodarce opartej na współdzieleniu zasobów (sharing economy), ludzkiej chmurze (human cloud), pracy na żądanie, pracy cyfrowej... W niniejszym dokumencie przyjmuje się, że crowdsourcing to płatna praca organizowana poprzez internetowe giełdy pracy. Pojęcie to obejmuje wiele form pracy, które można rozróżnić według kilku kryteriów, wśród których warto wymienić:

- poziom kwalifikacji zawodowych (począwszy od specjalistycznych usług doradczych, skończywszy na rutynowych mikrozadaniach);
- świadczenie pracy online czy offline (przy koordynacji online);
- miejsce wykonywania pracy (dom, siedziba pracodawcy lub inne miejsce);
- wykonywanie pracy na rzecz przedsiębiorstwa lub prywatnych klientów.

Można też zwrócić uwagę na to, czy praca stanowi główne czy też uzupełniające źródło dochodu (np. pensja, stawka godzinowa, praca na akord).

3 Zakres crowdsourcingu

Osoby zatrudniane w ramach crowdsourcingu tworzą bardzo zróżnicowaną i trudną do określenia grupę. Próby oszacowania globalnej skali crowdsourcingu są podejmowane rzadko. Jednym ze sposobów dokonania takich szacunków byłoby określenie liczby platform i przeciętnej liczby aktywnych pracowników na platformę. Obie wielkości są niezwykle trudne do zmierzenia. Liczba platform jest duża i rośnie w szybkim tempie, a liczba zarejestrowanych pracowników na platformę może okazać się nieprecyzyjna z wielu względów. Po pierwsze nie wszystkie zarejestrowane osoby muszą być aktywnymi pracownikami, po drugie ta sama osoba może się rejestrować wielokrotnie, podając za każdym razem różne dane, a po trzecie wiele osób może się rejestrować w kilku portalach, w związku z czym próby określenia łącznej liczby pracowników poprzez zsumowanie liczby osób zarejestrowanych w różnych serwisach mogą prowadzić do zawyżenia szacunków.

Statystyki dotyczące pracy offline organizowanej za pośrednictwem platform crowdsourcingowych nie są łatwo dostępne m.in. ze względu na lokalny charakter świadczenia usług przez te serwisy, które nie muszą się reklamować poprzez publikowanie całkowitej liczby dostępnych pracowników.

Kolejnym rodzajem crowdsourcingu jest praca wykonywana przez pracowników zorganizowanych wewnątrz w ramach platform crowdsourcingu. Można tu wyróżnić dwa rodzaje zatrudnienia: rekrutowanie pracowników etatowych do tzw. wirtualnych zespołów projektowych lub powierzanie doraźnych zadań pracownikom najemnym bądź osobom wykonującym wolny zawód na podstawie umów o nienormowanym czasie pracy (lub w ramach innych elastycznych form zatrudnienia). Dane dotyczące tych form są ukryte w ogólnych statystykach zatrudnienia i jak dotąd nie podjęto systematycznych prób oceny ich skali. Istnieje obszerna literatura dotycząca zarówno zmieniających się form organizacji pracy, jak i zmieniających się metod zatrudnienia, z której wynika, że tendencje te nasilają się, lecz bez jasnych definicji jej wykorzystanie do szacowania tempa wzrostu nie będzie możliwe. Dodatkowo praca na umowę o nienormowanym czasie pracy (tzw. zerogodzinową lub na żądanie) jest w wielu europejskich krajach prawnie zabroniona, w związku z czym dane o jej zasięgu są niedostępne.

Mimo oczywistych dowodów potwierdzających powszechność pracy crowdsourcingowej w każdej z wymienionych kategorii oraz nasilania się tego zjawiska, obecnie brakuje wiarygodnych szacunków w tym zakresie. Pracownicy crowdsourcingowi stanowią niezwykle zróżnicowaną grupę, której profil demograficzny będzie można nakreślić w sposób bardziej wiarygodny dopiero po przeprowadzeniu dogłębnych badań.

4 Zagrożenia BHP wynikające z crowdsourcingu

Duża zróżnicowanie zadań wykonywanych przez pracowników crowdsourcingowych i miejsc wykonywania pracy skutkuje wieloma zagrożeniami dotyczącymi BHP.

4.1 Zagrożenia fizyczne – praca online

Praca na komputerze może prowadzić do stresu i takich dolegliwości fizycznych, jak zmęczenie lub problemy układu mięśniowo-szkieletowego. Pracodawcy muszą przeprowadzać oceny ryzyka i podejmować odpowiednie środki w celu zapewnienia bezpieczeństwa warunków pracy i środowiska pracy. W przypadku zlecenia pracy osobom wykonującym wolne zawody obowiązek zapewnienia BHP jest przedmiotem eksternalizacji, co skutkuje przetrzuceniem ryzyka na poszczególnych pracownikach. Chociaż brakuje na to dowodów pochodzących np. z systematycznych ankiet, z dużym prawdopodobieństwem wiele wymogów BHP jest naruszanych, na przykład:

- pracownicy mogą pracować na laptopach lub innych komputerach, których ekrany, klawiatura i mysz nie spełniają wymogów ergonomii
- pracownicy mogą pracować w domu lub w miejscach publicznych, gdzie siedzisko lub powierzchnia, na której pracują znajdują się na niewłaściwej wysokości lub wymagają od nich przyjęcia niewłaściwej postawy mogącej skutkować dolegliwościami układu mięśniowo-szkieletowego
- pracownicy mogą pracować w otoczeniu, które jest nieodpowiednio oświetlone, hałaśliwe, zanieczyszczone, załoczone lub zbyt gorące bądź zimne, by zapewniać komfortowe warunki pracy
- presja wynikająca z napiętych terminów lub wymagających celów pracy może zmuszać do pracy w szybkim tempie bez przerwy, narażając wzrok pracownika na nadmierne obciążenie oraz powodując urazy spowodowane chronicznym przeciążeniem organizmu, a także stres związany z pracą
- pracownicy mogą nie mieć funduszy na badanie wzroku (lub mogą być nieświadomi jego potrzeby), zakup odpowiednich okularów/soczewek w przypadku pracy przed ekranem, która m.in. obciąża wzrok i powoduje bóle głowy
- brak przeszkolenia pracowników, w tym z zakresu BHP.

4.2 Zagrożenia fizyczne – praca offline

Praca crowdsourcingowa offline odbywa się w przestrzeni, która jest jeszcze trudniejsza do określenia niż praca online, zarówno w kontekście zagrożeń fizycznych, jak i stanu prawnego. Niektóre prace wykonywane przez pracowników crowdsourcingowych nieodłącznie wiążą się z zagrożeniem dla pracowników, np. praca na budowie. Przykładowo, prowadzenie taksówki naraża pracownika – w tym przypadku kierowcę – na ataki i szykanowanie ze strony pasażerów. Może również dochodzić do przemocy lub nękania, a także różnego rodzaju wypadków, gdy pracownicy w ramach outsourcingu świadczą usługi w domach klientów.

Zagrożenia fizyczne, na jakie są narażeni pracownicy zatrudnieni offline, mogą potęgować różne czynniki, m.in.:

- brak szkoleń
- brak formalnego potwierdzenia kwalifikacji (lub wiedzy na temat niezbędnego zakresu kwalifikacji)
- brak wiedzy lub zrozumienia odpowiednich przepisów (ze strony pracowników lub klientów)
- brak jasnego opisu pracy, co prowadzi do sytuacji, w których pracownik (lub klient) nie wie, jakie zadania są od niego wymagane lub jakie narzędzia, sprzęt lub materiały powinny zostać dostarczone
- brak wyposażenia i odzieży ochronnej
- konieczność wykonywania pracy pod presją terminów, co prowadzi do lekceważenia zasad bezpieczeństwa pracy i ograniczania przerw w pracy
- zakłócanie pracy i rozpraszenie uwagi pracownika prowadzące do błędów powodowane przez czynniki zewnętrzne (np. obecność w pobliżu dzieci lub innych osób) lub wynikające ze specyfiki crowdsourcingu, np. konieczność sprawdzania powiadomień przesyłanych pracownikom przez platformy crowdsourcingowe poprzez aplikacje mobilne; zagrożenia te są szczególnie poważne w czasie jazdy samochodem, kiedy rozproszenie uwagi kierowcy spowodowane otrzymaniem wiadomości lub koniecznością odebrania rozmowy może skutkować wypadkiem
- wyczerpanie spowodowane długimi godzinami pracy
- narażenie na zagrożenia, które byłyby nie do przyjęcia w zwykłym środowisku pracy
- trudności z określeniem związku choroby zawodowej ze szkodliwymi warunkami pracy w przypadku jej wystąpienia.

Wszystkie wymienione czynniki mogą się kumulować, prowadząc do dolegliwości mięśniowo-szkieletowych i zagrożeń psychospołecznych, powodując m.in. stres związany z pracą.

4.3 Zagrożenia psychospołeczne

Różnorodność warunków pracy typowych dla zatrudnienia w ramach crowdsourcingu może prowadzić do zagrożeń psychospołecznych, przy czym do tych nowych form pracy nie da się zastosować tradycyjnych modeli organizacji pracy i trudno jest stosować wobec nich standardowe środki zapobiegawcze. Do warunków tych należą:

- Niepewność towarzysząca tego rodzaju zatrudnieniu oznaczająca, że wielu pracowników może znaleźć/stracić pracę z dnia na dzień, a nawet z godziny na godzinę, przy czym w przypadku znalezienia pracy wielu pracowników nie wie, na czym będzie ona polegała oraz kiedy – i czy w ogóle – zostanie opłacona (w niektórych przypadkach pracownik może w ogóle nie otrzymać zapłaty w przypadku niezaakceptowania pracy przez klienta)
- Rola, jaką w przypadku wielu form zatrudnienia na zasadzie crowdsourcingu odgrywa ocena pracy przez pracodawcę lub klienta, która często decyduje nie tylko o tym, czy dana osoba może liczyć na pracę lub godziwą stawkę w przyszłości, ale również o tym, czy jej nazwisko w ogóle pozostanie w bazie

- Praca w ramach crowdsourcingu jest zwykle zlecana z bardzo krótkim wyprzedzeniem. Pracujący online mogą stracić zlecenie, jeżeli będą wahali się, czy nacisnąć przycisk „akceptuj”. Pracownicy offline mogą otrzymywać zlecenia na ostatnią chwilę za pomocą aplikacji mobilnych, mając czasami świadomość, że jeżeli nie zgłoszą gotowości na czas, zlecenie może powędrować do kogoś innego albo zostać anulowane
- Interpretacja czynności wchodzących/niewchodzących w zakres pracy oznacza jeszcze jeden problem dla pracowników – ciągłe przerywanie pracy lub rozpraszanie uwagi w pracy (np. przez dzieci, zwierzęta domowe lub osoby znajdujące się w pobliżu), co utrudnia koncentrację
- Również intensywność pracy przyczynia się do zaburzeń psychospołecznych i dolegliwości fizycznych. Pracownicy online mogą pracować pod presją terminów (lepiej wykwalifikowani freelancerzy) lub na akord za niskie stawki od mikrozleceń (gorzej wykwalifikowani pracownicy biurowi), natomiast pracownicy offline są pod presją szybkiej realizacji zlecenia za wynagrodzeniem ryczałtowym i przejścia do kolejnego – wszystko to oznacza przyspieszone tempo pracy bez przerw
- Często zadanie pracowników zatrudnianych w ramach crowdworkingu polega na oznaczaniu nieestosownych treści. Z pewnością konieczność ciągłego przeglądania zdjęć przedstawiających pornografię, treści sadystyczne lub przemoc mają negatywny wpływ na psychikę
- Podobnie jak inne osoby świadczące usługi osobiste, zatrudnieni w ramach crowdworkingu pracujący offline w domach klientów są pod presją wynikającą z konieczności wykonywania pracy wiążącej się ze znacznym obciążeniem emocjonalnym
- Wielokrotnie koszty ubezpieczenia i ryzyko związane z BHP są przenoszone na pracownika. W Europie stopień, w jakim brak bezpiecznego i stałego zatrudnienia przekłada się na brak dostępu do opieki zdrowotnej i jej koszty, jest różny w zależności od kraju. Nawet jeżeli opieka zdrowotna jest bezpłatna, wielu pracowników może mieć obawy związane z brakiem wynagrodzenia w okresie niezdolności do pracy w wyniku choroby lub urazu. Pracownicy mogą być również pozbawieni dostępu do innych świadczeń, takich jak urlop rodzicielski. Brak tych świadczeń nie tylko zwiększa niepewność, lecz również stwarza obciążenie psychiczne, wpływając negatywnie na życie rodzinne i zawodowe
- Pracownicy zatrudnieni na zasadzie crowdworkingu mogą być pozbawieni możliwości korzystania z bezpośrednich kanałów komunikacji z końcowym klientem, co pozbawia ich zarówno głosu indywidualnego, jak i zbiorowego. Nawet jeżeli praca online jest wykonywana przez osoby pracujące w tzw. wirtualnych zespołach, najprawdopodobniej wiele z powyższych negatywnych konsekwencji i tak wystąpi w związku z dystansem geograficznym wobec pracodawcy. Izolacja, konieczność samodzielnego działania, brak wsparcia ze strony innych i wymóg autonomicznego działania nasilają zagrożenia psychospołeczne
- Pracownik, który nie jest objęty monitorowaniem i nadzorem, pozostaje poza kontrolą również pod innymi względami. Aby radzić sobie ze stresem, może przykładowo nabyć nawyków antyspołecznych lub zagrażających zdrowiu (takich jak uzależnienie od alkoholu lub narkotyków), które zostałyby zauważone przez pracodawcę w normalnym środowisku pracy, a które mogą gwałtownie się nasilać, jeżeli nikt o nich nie wie

5 Nierozstrzygnięte kwestie

Szybki rozwój internetowych giełd pracy prowadzi do powstawania ogromnych wyzwań, które wymagają zarówno opracowania koncepcji rozwiązań, jak i przyjęcia stosownych przepisów. Niektóre europejskie państwa oraz Komitet Starszych Inspektorów Pracy (Senior Labour Inspectors Committee, SLIC) podjęły rozmowy dotyczące tej nowej formy pracy, ale mimo to pozostaje ona zasadniczo niezbadana. Dalej przedstawiono niektóre kwestie wymagające rozstrzygnięcia.

5.1 Status internetowych giełd pracy

Internetowe giełdy pracy przybierają różne formy, co utrudnia ich kategoryzację. Czy należy je np. uznać za agencje pracy tymczasowej, giełdy pracy, przedsiębiorstwa społeczne, usługodawców (np. dostawców usług przewozu osób, sprzątnięcia lub opieki), platformy reklamowe lub po prostu internetowe bazy pracowników? Dopóty nie znajdzie się odpowiedź na to pytanie, dopóki trudno będzie stwierdzić, jakie przepisy należy wprowadzić.

5.2 Kto jest pracodawcą?

Różnorodność modeli zatrudnienia oraz różnice przepisów krajowych sprawiają, że nie ma jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie. W przypadku gdy platformy internetowe są używane wewnątrz przedsiębiorstwa do zarządzania pracownikami, wówczas są tylko dwie strony: pracodawca i pracownik crowdworkingowy. W takim przypadku głównym problemem jest to, czy pracownicy zatrudnieni na tej zasadzie mają te same prawa jak inni pracownicy. W pozostałych sytuacjach w transakcji crowdworkingowej uczestniczą trzy strony: klient, pośrednik internetowy i pracownik. W przypadku platform pośredniczących w poszukiwaniu fachowców uprawiających wolny zawód dla klientów status samozatrudnienia tych osób jest z reguły oczywisty. Najwięcej wątpliwości budzą przypadki koordynowania online pracy osób o niskich kwalifikacjach oraz pracy offline.

Sytuacja w Europie jest niejasna, chociaż wszystko wskazuje na to, że wiele państw członkowskich może w przyszłości uznawać osoby wykonujące prace fizyczne lub prace biurowe niewymagające kwalifikacji za pracowników. W przypadku lepiej wykwalifikowanych freelancerów zatrudnianych na zasadzie crowdworkingu niezbędne są dodatkowe analizy w celu ustalenia, czy w świetle przepisów krajowych pracownicy ci są faktycznie samozatrudnieni. Rozstrzygnięcie tej kwestii ma zasadnicze znaczenie z perspektywy bezpieczeństwa i higieny pracy, ponieważ bez wyraźnego wskazania, kto jest pracodawcą, nie można wyraźnie przypisać odpowiedzialności.

5.3 Ubezpieczenia i odpowiedzialność prawna

W przypadku pracy offline, jeżeli zdarzy się wypadek w domu klienta, powstaje pytanie, kto jest odpowiedzialny. Jak stwierdzić związek między chorobą związaną z pracą a wcześniej występującymi zagrożeniami w pracy i zdecydować, kto odpowiada w przypadku chorób zawodowych? Czy ryzyko powinno być objęte ubezpieczeniem właściciela domu lub właściciela platformy czy też danego pracownika? Co zrobić, gdy pracownik ulegnie wypadkowi w drodze do pracy lub z pracy? Kto odpowiada w przypadku pracy online, jeżeli okaże się, że artykuł zlecony pisarzowi za pośrednictwem platformy internetowej zawiera oszczerstwa? Mimo że na niektórych platformach internetowych zamieszczane są oświadczenia o ubezpieczeniu i odpowiedzialności (zwykle w formie zastrzeżeń prawnych), ich publikowanie nie jest powszechną praktyką. Niektóre serwisy zamieszczają informację o objęciu usług ubezpieczeniem.

5.4 Zakres stosowana unijnych dyrektyw i krajowych przepisów prawa pracy

Wątpliwości budzą również możliwości zastosowania przepisów krajowych i unijnych, w tym dyrektyw w sprawie czasu pracy, pracy w niepełnym wymiarze godzin, pracy tymczasowej, pracy nierejestrowanej, równej płacy i równego traktowania oraz urlopów rodzicielskich. Szczególnie istotna jest dyrektywa dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (91/383/EWG), która zapewnia pracownikom zatrudnionym na czas określony i pracownikom tymczasowym taki sam poziom ochrony jak innym pracownikom. Trudno jest stosować przepisy tych wszystkich dyrektyw w odniesieniu do internetowych giełd pracy, skoro ich status prawny, a także status oferowanych przez nie pracowników jest niejasny.

Na szczeblu krajowym pojawiają się podobne problemy związane z zakresem stosowania przepisów, na przykład dotyczących: pensji minimalnej, równego traktowania, podatków i składek na ubezpieczenia społeczne, a także przepisów dotyczących bezpieczeństwa. Niezwykle istotną kwestią

jest to, jakie formy ochrony socjalnej przysługują zatrudnionym w ramach crowdworkingu, jak można stwierdzić, kto kwalifikuje się do korzystania z nich, i jak można dochodzić swoich praw.

5.5 Ochrona konsumentów i bezpieczeństwo publiczne

Kwestie dotyczące sposobów wykonywania pracy w przestrzeni publicznej lub mieszkaniach prywatnych w sposób bezpieczny i niezagrażający zdrowiu mogą być istotne zarówno dla samych pracowników, jak i ogółu społeczeństwa. Nie zawsze jasne jednak jest, czy należy o nich decydować w kontekście bezpieczeństwa publicznego, na podstawie przepisów dotyczących ochrony środowiska lub zdrowia publicznego, czy też w drodze uchwalenia szczegółowych przepisów prawa pracy lub dotyczących ochrony konsumentów. W wielu krajach kwestia ta ma konsekwencje praktyczne, ponieważ to od niej będzie zależeć, który organ powinien być odpowiedzialny za kontrolę, rozpatrywanie skarg i egzekwowanie przepisów.

5.6 Akredytacja kwalifikacji i odpowiedzialność zawodowa

Wiele platform internetowych reklamuje usługi pracowników mających określone umiejętności. Jednak nie zawsze jasne jest, czy pracownicy faktycznie mają odpowiednie kwalifikacje i kto odpowiada za sprawdzenie ich referencji. Kwestie te są istotne z perspektywy odpowiedzialności zawodowej, która jest szczególnie istotna w przypadku, gdy przepisy wymagają od osób uprawiających dany zawód (np. świadczących usługi zdrowotne, elektryków) posiadania formalnie potwierdzonych kwalifikacji lub gdy obowiązuje wymóg sprawdzenia kandydatów do pracy pod kątem niekaralności (np. za kradzież, łamanie przepisów drogowych). Niektóre serwisy – choć na pewno nie wszystkie – zapewniają, że wszyscy pracownicy są szczegółowo weryfikowani (niekoniecznie wyjaśniając, w jaki sposób). Niesprawdzenie pracowników może prowadzić do sytuacji, w których zagrożone będą zdrowie i bezpieczeństwo nie tylko samych pracowników, ale również klientów i ogółu społeczeństwa.

6 Wnioski

Pojawienie się internetowych giełd pracy wzbudza poważne obawy organów regulacyjnych, pracodawców i partnerów społecznych. Wydaje się prawdopodobne, że nawet części rynku pracy niezwiązane bezpośrednio z crowdsourcingiem mogą pośrednio na różne sposoby ucierpieć. Wśród negatywnych skutków należy m.in. wymienić presję cenową lub płacową wynikającą z konieczności konkurencji z usługami świadczonymi za pośrednictwem platform internetowych, co może dotknąć zwłaszcza małe i średnie przedsiębiorstwa.

Europejscy decydenci stoją wobec trudnych decyzji dotyczących tego, jak i w jakim stopniu propagować i regulować gospodarkę opartą na współdzieleniu. Bez wątplenia crowdsourcing niesie ze sobą ogromne szanse społeczne i gospodarcze, ale również ryzyka. Wśród szans należy wymienić:

- zapewnienie dostępu do pracy ludziom, którzy byliby w przeciwnym razie go pozbawieni (np. osobom niepełnosprawnym, mieszkańcom krajów rozwijających się)
- zapewnienie konsumentom szybkiego dostępu do niedrogich usług
- możliwość tworzenia nowych elastycznych form łączenia życia zawodowego i prywatnego
- zapewnienie przedsiębiorcom lub firmom oferującym nowe produkty bądź usługi możliwości wejścia na rynek bez konieczności ponoszenia wysokich kosztów, co przyczyni się do pobudzania wzrostu i konkurencyjności
- wspieranie powstawania innowacji społecznych
- pobudzanie kreatywności i możliwości autoekspresji oraz tworzenie nowych produktów i usług kulturalnych
- wspieranie konsolidacji jednolitego europejskiego rynku cyfrowego.

Wśród zagrożeń trzeba wymienić:

- możliwość powszechnego unikania obowiązujących przepisów mających chronić pracowników i konsumentów

- zagrożenia zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz konsumentów
- zaburzenia funkcjonowania rynków usług (mieszkaniowego, transportowego itp.).
- rosnącą niepewność zatrudnienia
- narażenie europejskich pracodawców na podcięcie cenowe ze strony przedsiębiorstw zarejestrowanych w innych krajach
- utrata możliwości kontroli jakości (w tym zdolności do weryfikowania autentyczności produktów i kwalifikacji)
- zaburzenie funkcjonowania unijnego otoczenia regulacyjnego.

Wyzwaniem dla decydentów będzie znalezienie równowagi i zidentyfikowanie form interwencji przeciwdziałających zagrożeniom przy jednoczesnym stymulowaniu szans. Aby sprostać temu wyzwaniu, decydenci będą potrzebowali precyzyjnych informacji o skali crowdsourcingu, zakresie działalności prowadzonej w jego ramach, warunkach prawnych i umownych, charakterystyce grupy pracowników zatrudnianych w ten sposób, warunkach ich pracy, otoczeniu, w którym pracują, i powiązanych zagrożeniach dla samych pracowników, klientów i ogółu społeczeństwa.

Niniejszy dokument został opracowany na podstawie streszczenia artykułu, który EU-OSHA zamówiła u prof. Ursuli Huws. Wykorzystano w nim również informacje zgromadzone w ramach funkcjonowania sieci punktów centralnych agencji, przedstawione podczas [seminarium](#), które odbyło się w dniu 11 czerwca 2015 r. w Bilbao.