

Brusel 14. června 2019
(OR. en)

10354/19

SOC 485
EMPL 374
SAN 304

VÝSLEDEK JEDNÁNÍ

Odesílatel:	Generální sekretariát Rady
Datum:	13. června 2019
Příjemce:	Delegace
Č. předchozího dokumentu:	9686/19
Předmět:	Mění se svět práce: reflexe o nových formách práce a důsledcích pro bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků – závěry Rady (13. června 2019)

Delegace naleznou v příloze závěry Rady s názvem „Mění se svět práce: reflexe o nových formách práce a důsledcích pro bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků“, které Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele přijala na svém zasedání dne 13. června 2019.

**Mění se svět práce: reflexe o nových formách práce a důsledcích pro bezpečnost a ochranu
zdraví pracovníků**

závěry Rady

PŘIPOMÍNÁJÍC, ŽE

1. Moderní život prochází proměnou v důsledku kombinovaných účinků technologického pokroku, demografických a klimatických změn a globalizace. Narůstající digitalizace, robotizace, využívání umělé inteligence a rozvoj ekonomiky digitálních platforem přináší zásadní změny na trhu práce, které mají významné důsledky pro organizaci práce. Tyto změny nabízejí nové pracovní příležitosti a mohou přispívat k sociálnímu začlenění, ale přináší i výzvy. Nové formy práce, například v důsledku digitalizace, a organizace práce mohou zpochybnit tradiční formy zaměstnání a mít dopad na důstojnou práci, spravedlivé pracovní podmínky a na bezpečnost a zdraví pracovníků.
2. Všichni pracovníci, včetně těch, kdo pracují ve veřejném sektoru, mají právo na důstojnou práci a spravedlivé pracovní podmínky a na vysokou úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti, která musí být zajištěna bez ohledu na velikost podniku zaměstnavatele, druh pracovního místa, druh pracovního poměru nebo členský stát, v němž je pracovník zaměstnán, což přispívá k cíli EU, pokud jde o neustálé zlepšování životních a pracovních podmínek pracovníků.
3. Vyhlášením evropského pilíře sociálních práv učinily Evropský parlament, Rada Evropské unie a Evropská komise společný politický závazek, aby v rámci svých příslušných pravomocí zajistily lepší uzákonění a uplatňování sociálních práv, včetně práva pracovníků na „bezpečné a adaptabilní zaměstnání“ (zásada 5), spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň (zásada 6), „rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem“ (zásada 9) a na „zdravé, bezpečné a dobře uzpůsobené pracovní prostředí a ochranu údajů“ (zásada 10).

4. *Acquis* Evropské unie v oblasti pracovního práva tvoří mimo jiné série směrnic upravujících například individuální práva (pracovní doba, mladí pracovníci, práce na dobu určitou nebo částečný pracovní úvazek, agenturní zaměstnávání) nebo kolektivní práva (informace a konzultace, evropské rady zaměstnanců, ochrana zaměstnanců v případě platební neschopnosti, převod podniků nebo hromadné propouštění), v nichž jsou stanoveny minimální požadavky a členským státům je ponechána možnost zavést pravidla, která zajistí větší ochranu.
5. V legislativním rámci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci jsou stanoveny minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci, které se vztahují na všechna odvětví činnosti v celé Evropské unii¹.
6. Nové formy práce jsou stále rozmanitější a odrážejí se v nových smluvních ujednáních a atypických formách zaměstnání. Tato nová ujednání mohou osobám, jež jsou do nich zapojeny, i celé společnosti, přinášet výhody. Mohou usnadnit přístup na trh práce řadě skupin, mimo jiné i osobám, které jsou trhu práce tradičně nejvíce vzdáleny, a přispívat tak k sociálnímu začleňování. Mohou rovněž poskytnout větší flexibilitu a rozsáhlejší příležitosti umožňující lepší rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem. Zvláštní pozornost je však třeba věnovat dopadu těchto změn v organizaci práce na celkovou životní pohodu pracovníků, včetně kvality jejich práce, jakož i na jejich tělesné a duševní zdraví. Nové formy práce by neměly omezovat nebo snižovat odpovědnost zaměstnavatele za zajištění bezpečnosti pracovníků a ochrany jejich zdraví při práci s ohledem na všechna hlediska týkající se dané práce.

¹ Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci a jednotlivé směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS, jakož i další související směrnice.

7. Nové formy práce a měnící se pracovní modely s sebou mohou přinášet nová rizika, jako je rozostření hranic mezi profesním a osobním životem, potenciální izolovanost od pracovního kolektivu a desocializace, riziko stresu a kognitivní pracovní zátěže v souvislosti s prací a interakcí s roboty, delším profesním životem a aktivním stárnutím. Tato rizika je třeba řádně posoudit.
8. Rada Evropskou komisi v závěrech přijatých v březnu roku 2015 nazvaných „Strategický rámec EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci na období 2014–2020: přizpůsobení se novým výzvám“ vyzvala, aby nadále prosazovala bezpečnost a ochranu zdraví při práci prostřednictvím všech nezbytných opatření k řešení zjištěných výzev a náležitě při tom zohledňovala změny ve světě práce².
9. V závěrech z prosince roku 2017 nazvaných „Budoucnost práce: její usnadnění prostřednictvím elektronických řešení“ Rada rovněž vyzvala členské státy, Evropskou komisi a sociální partnery, aby zohlednili vznik nových forem práce a současně zajistili důstojné pracovní podmínky, náležitou sociální ochranu a rovné příležitosti pro všechny; brali na měnící se formy práce zřetel při vypracovávání a provádění politik zaměstnanosti, včetně politik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, politik v oblasti vzdělávání a odborné přípravy a sociálních politik³, jakož i celoživotního učení.
10. Kromě toho Rada v závěrech z června roku 2018 nazvaných „Budoucnost práce: přístup zohledňující celý životní cyklus“ vyzvala členské státy a Evropskou komisi, aby zohlednily nové formy práce v politikách zaměstnanosti a sociálního zabezpečení a prosazovaly vhodná ochranná opatření pro různé kategorie pracovníků⁴.

² Závěry Rady z března 2015 nazvané „Strategický rámec EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci na období 2014–2020: přizpůsobení se novým výzvám“ (bod 17).

³ Závěry Rady z prosince 2017 nazvané „Budoucnost práce: její usnadnění prostřednictvím elektronických řešení“ (body 19 a 20).

⁴ Závěry Rady z června 2018 nazvané „Budoucnost práce: přístup zohledňující celý životní cyklus“ (bod 35).

11. Inovace a technologické změny, hospodářský rozvoj, nové formy práce budou mít pravděpodobně dopad na bezpečnost a ochranu zdraví při práci i na konkurenceschopnost a produktivitu podniků. Tato společenská a hospodářská naléhavost vyžaduje reakci v zájmu zajištění vysoké úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a důstojných a spravedlivých pracovních podmínek.

RADA EVROPSKÉ UNIE

12. ZDŮRAZŇUJE, že zásada důstojné práce a spravedlivých pracovních podmínek zakotvená v evropském pilíři sociálních práv, včetně opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se vztahuje na všechny zaměstnance bez ohledu na velikost podniku, druh a dobu trvání pracovního poměru.
13. ZDŮRAZŇUJE, že podle rámcové směrnice EU 89/391/EHS zaměstnavatelé odpovídají za zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců s ohledem na všechna hlediska práce, včetně provedení posouzení rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
14. ZDŮRAZŇUJE, že je důležité určit prostředky pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při výkonu nových forem práce na místech, kde by zaměstnavatel nemusel mít na požadované podmínky ochrany zaměstnanců vliv.
15. ZDŮRAZŇUJE význam doporučení Rady 2003/134/ES o zlepšení ochrany zdraví a bezpečnosti osob samostatně výdělečně činných při práci a jeho uplatňování v kontextu nových forem práce.

16. VÍTÁ sdělení Komise nazvané „Bezpečnější a zdravější práce pro všechny – Modernizace právních předpisů a politiky EU v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“⁵ a jeho zaměření na spolupráci s členskými státy a sociálními partnery s cílem odstranit či aktualizovat zastaralá ustanovení a na pomoc podnikům, zejména mikropodnikům a malým a středním podnikům, dodržovat pravidla týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a znovu zaměřit úsilí na zajištění lepší a širší ochrany, souladu s předpisy a jejich vymáhání na místě.
17. POUKAZUJE na skutečnost, že nejběžnějšími příčinami pracovní neschopnosti v důsledku výkonu povolání jsou podle Eurostatu muskuloskeletální poruchy a psychosociální rizika⁶.
18. ZDŮRAZŇUJE, že je třeba zajistit účinné provádění a vymáhání právních předpisů EU týkajících se pracovních podmínek a bezpečnosti a ochrany zdraví, mimo jiné pokud mají pracovníci atypický pracovní poměr a vykonávají nové formy práce.
19. ZDŮRAZŇUJE, že je třeba určit a chápat potenciální rizika a výzvy, které pro životní pohodu pracovníků představují nové formy práce, nová organizace práce a nové profese. Toto úsilí by měly v případě potřeby doprovázet politiky a opatření na evropské úrovni, aby byla zajištěna důstojná práce, spravedlivé pracovní podmínky a bezpečné a zdravé pracovní prostředí, a mělo by se při tom zohlednit genderové hledisko a znevýhodněné skupiny. Měla by být prozkoumána nová možná opatření, včetně rozvoje duševní pohody jako součásti relevantních praktických znalostí, dovedností a kompetencí, které by měly být podporovány po celý pracovní život⁷.
20. POUKAZUJE na skutečnost, že koncipování odpovídající politické reakce by se mělo opírat o vědecké poznatky. Do koncipování a monitorování odpovídající politické reakce by měli být zapojeni sociální partneři, organizace občanské společnosti a další příslušné zúčastněné subjekty.

⁵ COM(2017) 12 final.

⁶ Průzkum Eurostatu „Persons reporting a work-related health problem – Persons reporting a work-related health problem by sex, age and type of problem“ (*Osoby hlásící zdravotní problém související s prací – osoby hlásící zdravotní problém související s prací podle pohlaví, věku a druhu problému*); poslední aktualizace: 21. března 2019 (http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_pb5&lang=en)

⁷ Závěry Rady nazvané „Budoucnost práce: přístup zohledňující celý životní cyklus“ (bod 27).

21. PŘIPOMÍNÁ, že výsledky zprávy OECD a Evropské komise nazvané „*Policy Responses to New Forms of Work*“ (Politické reakce na nové formy práce) ukazují, jak je v situacích, kdy země řeší podobné otázky, důležité vzájemné učení a že je třeba toto učení podporovat⁸.

VYZÝVÁ ČLENSKÉ STÁTY A EVROPSKOU KOMISI, aby v úzké spolupráci a v souladu se svými příslušnými pravomocemi:

22. NADÁLE zkoumaly dopad nových forem práce na pracovní podmínky a na bezpečnost pracovníků a ochranu jejich zdraví a aby tento dopad zohledňovaly ve svých politikách.
23. UZNÁVALY význam dodržování autonomie a úlohy sociálních partnerů a rozdílných modelů trhu práce v jednotlivých členských státech.
24. SHROMAŽDOVALY – ve vhodných případech za pomoci vytvoření nových nástrojů monitorování – další údaje týkající se:
- nových forem práce, zejména situací, kdy zaměstnavatel nemusí mít možnost pracoviště ovlivnit;
 - způsobů, jak zaměstnavatelé plní své povinnosti v kontextu nových forem práce, aby podpořili důstojnou práci a spravedlivé pracovní podmínky a zajistili bezpečnost pracovníků a ochranu jejich zdraví s ohledem na všechna hlediska jejich práce;
 - účinnosti právního rámce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci⁹.

⁸ „Policy responses to new form of work“ OECD 2019, na základě průzkumu provedeného OECD a Evropskou komisí na 44 ministerstvech práce v zemích OECD, EU a skupiny G20.

⁹ Tyto údaje v současnosti shromažďuje Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rámci Evropského průzkumu podniků na téma nových a vznikajících rizik (ESENER), průzkumu pracovních podmínek v Evropě a ad hoc modulu o pracovních úrazech a jiných zdravotních problémech z povolání.

25. V souladu s vnitrostátním právem a postupy ZKOUMALY doplňkové postupy a nástroje pro tradiční postupy inspekce a kontroly toho, zda jsou dodržována pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a pracovněprávní předpisy, zejména s ohledem na monitorování nových forem práce a na posilování související spolupráce příslušných aktérů na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni.
26. ZKOUMALY, jak je možné lépe využívat digitální technologie na podporu zaměstnavatelů, pracovníků, inspektorátů práce, a zejména mikropodniků a malých podniků, při řízení změn v organizaci práce v nejlepším zájmu pracovníků, například za pomoci digitálních nástrojů pro identifikaci, posuzování a řízení rizik, informací online, osvědčených postupů a digitálních vzdělávacích materiálů, jakož i zlepšovat a posilovat využívání digitálních nástrojů vytvořených členskými státy a možností interaktivního posuzování rizik online (OiRA).

VYZÝVÁ EVROPSKOU KOMISI, aby:

27. Ve spolupráci s nadací Eurofound a agenturou EU-OSHA URČILA výzvy a rizika týkající se kvality pracovních míst a bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, včetně odpovědnosti zaměstnavatelů, v souvislosti s novými formami práce a organizace práce, jakož i s novými profesemi.
28. Za podpory Poradního výboru pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (ACSH) URČILA možné nové politické přístupy.
29. POKRAČOVALA v prosazování ochrany důstojné práce a spravedlivých pracovních podmínek pro všechny pracovníky v EU prostřednictvím účinného provádění stávajícího pracovněprávního rámce EU, mimo jiné v kontextu nových forem práce a dopadu technologického vývoje na organizaci práce.
30. POKRAČOVALA v modernizaci politik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souladu s měnícím se světem práce s cílem zachovat a pokud možno zlepšit současnou úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména s podporou Poradního výboru pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a ve spolupráci s ním.

VYZÝVÁ ČLENSKÉ STÁTY, aby:

31. SE PODĚLILY o své zkušenosti s tím, jak reagovat na tyto nové výzvy, prostřednictvím pokračující rozpravy na evropské úrovni, a tak usnadnily přizpůsobení se novým rizikům a příležitostem v oblasti práce, které nové formy práce zaměstnavatelům i pracovníkům ve stále větší míře přinášejí.
32. ZAJISTILY vhodnou odbornou přípravu inspektorů práce s cílem reagovat na nové výzvy a posilovat spolupráci mezi inspektoráty práce v členských státech v zájmu výměny osvědčených postupů a zkušeností, mimo jiné prostřednictvím aktivní spolupráce v rámci Výboru vrchních inspektorů práce.
33. ZVÁŽILY, zda jsou stávající definice pracoviště s ohledem na nové formy práce do budoucna udržitelné, a přitom zohlednily práci ACSH.
34. ZKOUMALY možné individuální přístupy v souladu s právními předpisy Unie a jednotlivých členských států s cílem zajistit ochranu pracovníků v rámci nových forem práce, aniž by byla omezena nebo zmenšena odpovědnost zaměstnavatele za zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců ve všech aspektech dané práce.

VYZÝVÁ SOCIÁLNÍ PARTNERY, aby:

35. NADÁLE se podíleli na úsilí o zajištění kvality pracovních míst a důstojné práce a spravedlivých pracovních podmínek a o přizpůsobení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci změnám v kontextu nových forem práce.
36. V tomto směru aktivně SPOLUPRACOVALI na vnitrostátní a unijní úrovni na různých relevantních fórech.
37. V kontextu svého rozhodnutí vyjednat v rámci společného pracovního programu (2019 až 2020) autonomní rámcovou dohodu o digitalizaci ZOHLEDŇOVALI stávající právní předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Referenční dokumenty

1. Interinstitucionální dokumenty EU

- Evropský pilíř sociálních práv

2. Právní předpisy Unie

- Směrnice 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci („rámcová směrnice o BOZP“)
- Doporučení 2003/134/ES ze dne 18. února 2003 o zlepšení ochrany zdraví a bezpečnosti osob samostatně výdělečně činných při práci.

3. Rada

- Závěry Rady z března 2015 nazvané „Strategický rámec EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci na období 2014–2020: přizpůsobení se novým výzvám“
- Závěry Rady ze září 2015 nazvané „Nový program pro zdraví a bezpečnost při práci na podporu lepších pracovních podmínek“
- Závěry Rady z prosince 2017 nazvané „Budoucnost práce: její usnadnění prostřednictvím elektronických řešení“
- Závěry Rady z června 2018 nazvané „Budoucnost práce: přístup zohledňující celý životní cyklus“

4. Evropská komise

- Strategický rámec EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci na období 2014–2020: přizpůsobení se novým výzvám
- Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Bezpečnější a zdravější práce pro všechny – Modernizace právních předpisů a politiky EU v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (COM(2017) 12 final)
- Hodnocení praktického provádění směrnic EU v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) v členských státech EU (listopad 2015)

5. Evropský parlament

- Usnesení Evropského parlamentu ze dne 25. listopadu 2015 o strategickém rámci EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci na období 2014–2020 (2015/2107(INI))

6. Další

- Stanovisko Poradního výboru pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci k modernizaci šesti směrnic v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v zájmu zajištění zdravější a bezpečnější práce pro všechny (dokument 1718/2017), pokud jde o směrnici o pracovištích (89/654/EHS)
- Zpráva Evropské agentury pro bezpečnost a zdraví při práci (EU-OSHA) na téma „Nová a vznikající rizika v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souvislosti s digitalizací do roku 2025“
- Diskusní dokument EU-OSHA na téma „Přezkum budoucnosti práce – robotizace“.
- Zpráva OECD z roku 2019 nazvaná „Policy Responses to New Forms of Work“ (Politické reakce na nové formy práce)
- Průzkum Eurostatu „Persons reporting a work-related health problem – Persons reporting a work-related health problem by sex, age and type of problem“ (*Osoby hlásící zdravotní problém související s prací – osoby hlásící zdravotní problém související s prací podle pohlaví, věku a druhu problému*); poslední aktualizace: 21. března 2019