



Europos Sąjungos
Taryba

Briuselis, 2019 m. birželio 14 d.
(OR. en)

10354/19

SOC 485
EMPL 374
SAN 304

POSĖDŽIO REZULTATAI

nuo:	Tarybos generalinio sekretoriato
data:	2019 m. birželio 13 d.
kam:	Delegacijoms

Ankstesnio dokumento Nr.:	9686/19
------------------------------	---------

Dalykas:	Kintantis darbo pasaulis: naujų darbo formų apmąstymas ir poveikis darbuotojų saugai ir sveikatai – Tarybos išvados (2019 m. birželio 13 d.)
----------	---

Delegacijoms priede pridedama Tarybos išvados „Kintantis darbo pasaulis: naujų darbo formų apmąstymas ir poveikis darbuotojų saugai ir sveikatai“; išvadas 2019 m. birželio 13 d. priėmė EPSCO taryba.

Kintantis darbo pasaulis: naujų darbo formų apmąstymas ir poveikis darbuotojų saugai ir sveikatai

Tarybos išvados

PRIMINDAMA, KAD

1. bendras technologinės pažangos, demografinių pokyčių, klimato kaitos ir globalizacijos poveikis keičia šiuolaikinį gyvenimą. Dėl besiplečiančio skaitmeninimo, robotizavimo, dirbtinio intelekto naudojimo ir skaitmeninių platformų ekonomikos vystymosi atsiranda fundamentalių pokyčių darbo rinkoje ir tai turi didelį poveikį darbo organizavimui. Dėl šių pokyčių atsiveria naujos darbo galimybės, kurios gali prisidėti prie socialinės įtraukties, bet kyla ir iššūkių. Naujos darbo formos, atsirandančios, pavyzdžiui, dėl skaitmeninimo, ir naujos darbo organizavimo formos gali mesti iššūkį tradicinei darbo tvarkai, o tai gali daryti poveikį deramam darbui ir tinkamoms darbo sąlygoms, taip pat darbuotojų saugai ir sveikatai;
2. visi darbuotojai, įskaitant dirbančius viešajame sektoriuje, turi teisę į deramą darbą ir tinkamas darbo sąlygas, taip pat į aukšto lygio saugą ir sveikatos apsaugą darbo vietoje – tai privalo būti užtikrinta nepriklausomai nuo darbdavio dydžio, darbo pobūdžio, darbo santykių tipo ar darbo vietos valstybės narės, taip prisidedant prie ES tikslo nuolat gerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas;
3. paskelbdami Europos socialinių teisių ramstį, Europos Parlamentas, Europos Sąjungos Taryba ir Europos Komisija priėmė bendrą politinį įsipareigojimą užtikrinti, neperžengiant savo atitinkamos kompetencijos, geresnį socialinių teisių įtvirtinimą ir įgyvendinimą, įskaitant darbuotojų teisę į saugų ir lankstų užimtumą (5 principas), į teisingą darbo užmokestį, kuris jiems užtikrintų deramą gyvenimo lygį (6 principas), į profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą (9 principas) ir į sveiką, saugią ir gerai pritaikytą darbo aplinką ir duomenų apsaugą (10 principas);

4. Europos Sąjungos darbo teisės *acquis* sudaro, *inter alia*, keletas direktyvų, kuriose, pavyzdžiui, nustatomos individualios teisės (susijusios su darbo laiku, jaunais darbuotojais, darbu pagal terminuotą darbo sutartį ar darbu ne visą darbo dieną, darbu per laikinojo įdarbinimo įmonę) arba kolektyvinės teisės (susijusios su informavimu ir konsultavimu, Europos darbo tarybomis, darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, įmonių perdavimu arba kolektyviniu atleidimu iš darbo) ir kuriose nustatomi būtiniausi reikalavimai, o valstybėms narėms paliekama teisė nustatyti didesnę apsaugą užtikrinančias taisykles;
5. darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų sistema nustatomi būtiniausi darbuotojų saugos ir sveikatos darbe reikalavimai, taikomi visiems veiklos sektoriams visoje Europos Sąjungoje¹;
6. naujos darbo formos vis labiau įvairėja ir tai atspindima naujuose sutartimi įformintuose susitarimuose ir netipinėse įdarbinimo formose. Šios naujos sąlygos gali teikti naudos su tuo susiduriantiems asmenims ir plačiajai visuomenei. Jos gali palengvinti prieigą prie darbo rinkos įvairioms grupėms, be kita ko, žmonėms, kurie tradiciškai būdavo labiausiai nutolę nuo darbo rinkos, taigi, taip gali būti prisidėta prie socialinės įtraukties. Taip pat dėl jų gali atsirasti daugiau lankstumo bei sudaryta daugiau profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros gerinimo galimybių. Tačiau ypač daug dėmesio turėtų būti skirta šių darbo organizavimo pokyčių poveikiui bendrai darbuotojų gerovei, įskaitant jų darbo kokybę ir jų fizinę bei psichinę sveikatą. Naujos darbo formos neturėtų sumažinti ar sumenkinti darbdavio atsakomybės užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su tuo darbu susijusiais aspektais;

¹ 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo ir atskiros direktyvos, kaip apibrėžta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje, taip pat kitos susijusios direktyvos.

7. dėl naujų darbo formų ir kintančių darbo modelių gali atsirasti naujos rizikos, pavyzdžiui, profesinio ir asmeninio gyvenimo ribų išnykimas, galima izoliacija nuo kolegų ir desocializacija, stresas ir kognityvinis darbo krūvis, rizika, susijusi su tuo, kad dirbama bei sąveikaujama su robotais, ilgesnė profesinė veikla ir vyresnių žmonių aktyvumas. Šią riziką reikėtų tinkamai įvertinti;
8. 2015 m. kovo mėn. išvados „2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. Prisitaikymas prie naujų uždavinių“ Taryba paragino Europos Komisiją toliau propaguoti darbuotojų saugą ir sveikatą, imantis visų būtinų priemonių nustatytiems uždaviniams spręsti, tinkamai atsižvelgiant į pokyčius darbo rinkoje².
9. 2017 m. gruodžio mėn. išvados „Darbo ateitis. Interneto teikiamos galimybės“ Taryba taip pat paprašė valstybių narių, Europos Komisijos ir socialinių partnerių pripažinti naujų darbo formų atsiradimą, kartu užtikrinant deramas darbo sąlygas, tinkamą socialinę apsaugą ir lygias galimybes visiems; atsižvelgti į kintančias darbo formas, joms rengiant ir įgyvendinant užimtumo (įskaitant darbuotojų saugą ir sveikatą, švietimą ir mokymą) ir socialinę politiką³, taip pat mokymąsi visą gyvenimą;
10. be to, 2018 m. birželio mėn. išvados „Darbo ateitis: gyvenimo ciklo požiūris“ Taryba paprašė valstybių narių ir Europos Komisijos užimtumo ir socialinės apsaugos politikoje atsižvelgti į naujas darbo formas ir propaguoti tinkamas apsaugos priemones skirtingoms darbuotojų kategorijoms⁴;

² 2015 m. kovo mėn. Tarybos išvados „2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. Prisitaikymas prie naujų uždavinių“ (17 punktas).

³ 2017 m. gruodžio mėn. Tarybos išvados „Darbo ateitis. Interneto teikiamos galimybės“ (19 ir 20 punktai).

⁴ 2018 m. birželio mėn. Tarybos išvados „Darbo ateitis: gyvenimo ciklo požiūris“ (35 punktas).

11. inovacijos ir technologiniai pokyčiai, ekonomikos vystymasis ir naujos darbo formos greičiausiai turės įtakos tiek darbuotojų saugai ir sveikatai, tiek įmonių konkurencingumui ir produktyvumui. Dėl tokios neatidėliotinos situacijos socialinėje ir ekonomikos srityse reikia imtis priemonių siekiant užtikrinti aukšto lygio darbuotojų saugą ir sveikatą, taip pat deramas ir tinkamas darbo sąlygas.

EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA

12. PABRĖŽIA, kad Europos socialinių teisių ramstyje įtvirtintas deramo darbo ir tinkamų darbo sąlygų principas, įskaitant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones, taikomas visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo įmonės dydžio, darbo santykių tipo ir trukmės;
13. PABRĖŽIA, kad pagal ES pagrindų direktyvą 89/391/EEB darbdaviai yra atsakingi už darbuotojų saugos ir sveikatos visais su darbu susijusiais aspektais užtikrinimą, be kita ko, rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai vertinimo atlikimą;
14. PABRĖŽIA, kaip svarbu nustatyti darbuotojų, dirbančių naujų formų darbą vietose, kur darbdavys negali kontroliuoti darbuotojų apsaugai keliamų sąlygų, saugos ir sveikatos užtikrinimo priemones;
15. PABRĖŽIA, kokia svarbi naujų darbo formų kontekste yra Tarybos rekomendacija 2003/134/EB dėl savarankiškai dirbančių asmenų sveikatos apsaugos ir darbo saugos ir jos įgyvendinimas;

16. PALANKIAI VERTINA Komisijos komunikatą „Saugesnės ir sveikesnės darbo vietos visiems. ES darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų ir politikos modernizavimas“⁵, kuriame daugiausia dėmesio skiriama bendradarbiavimui su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais, siekiant panaikinti ar atnaujinti pasenusias nuostatas, ir pagalbai įmonėms, visų pirma labai mažoms įmonėms ir mažosioms bei vidutinėms įmonėms, siekiant laikytis darbuotojų saugos bei sveikatos taisyklių ir iš naujo sutelkti pastangas užtikrinti geresnę ir platesnę apsaugą, atitiktį ir praktinį vykdymą vietoje;
17. ATKREIPIA DĖMESĮ į tai, kad, Eurostato duomenimis, dažniausios laikinojo nedarbingumo atostogų priežastys – su darbu susijusių raumenų ir kaulų sistemos sutrikimai ir psichosocialinė rizika⁶;
18. PABRĖŽIA, kad būtina užtikrinti ES darbo sąlygas ir saugą bei sveikatą reglamentuojančių teisės aktų veiksmingą įgyvendinimą ir vykdymo užtikrinimą, *inter alia*, tais atvejais, kai darbuotojų darbo santykiai yra netipiniai ir jie dirba naujų formų darbą;
19. PABRĖŽIA poreikį nustatyti ir suprasti potencialią riziką ir iššūkius darbuotojų gerovei, kylančius dėl naujų darbo formų, naujo darbo organizavimo ir naujų profesijų. Tam prireikus turėtų padėti Europos lygmeniu nustatyta politika ir priemonės, skirtos užtikrinti deramą darbą bei tinkamas darbo sąlygas ir saugią bei sveiką darbo aplinką, taip pat turėtų būti atsižvelgta į lyčių aspektą ir nepalankioje padėtyje esančias grupes. Reikėtų išnagrinėti naujus galimus veiksmus, be kita ko, psichinės gerovės, patenkančios į atitinkamų praktinių žinių, įgūdžių ir kompetencijų sritį, kūrimą, kuris turėtų būti skatinamas per visą darbingą amžių⁷;
20. ATKREIPIA DĖMESĮ į tai, kad norint parengti deramą politikos atsaką reikėtų remtis moksliniais įrodymais. Rengiant deramą politikos atsaką ir stebint, kaip jis įgyvendinamas, turėtų dalyvauti socialiniai partneriai, pilietinės visuomenės organizacijos ir kiti susiję suinteresuotieji subjektai;

⁵ Dok. COM(2017) 12 final.

⁶ Eurostato tyrimas „Asmenys, teigiantys, kad turi su darbu susijusią sveikatos problemą. Asmenys, teigiantys, kad turi su darbu susijusią sveikatos problemą pagal lytį, amžių ir problemos tipą“. Naujausia redakcija: 2019 03 21(http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_pb5&lang=en)

⁷ Tarybos išvados „Darbo ateitis: gyvenimo ciklo požiūris“ (27 punktas).

21. PRIMENA EBPO ir Europos Komisijos ataskaitos „*Politikos atsakas į naujas darbo formas*“ rezultatus, kurie rodo savitarpio mokymosi svarbą tais atvejais, kai valstybės susiduria su panašiomis problemomis, ir tai turėtų būti remiama⁸.

PRAŠO VALSTYBIŲ NARIŲ IR EUROPOS KOMISIJOS, glaudžiai bendradarbiaujant ir pagal savo atitinkamą kompetenciją:

22. TOLIAU vertinti naujų darbo formų poveikį darbo sąlygoms ir darbuotojų saugai bei sveikatai ir į jį atsižvelgti įgyvendinant savo politiką;
23. PRIPAŽINTI, kad svarbu atsižvelgti į socialinių partnerių savarankiškumą bei vaidmenį ir įvairius valstybių narių darbo rinkos modelius;
24. RINKTI papildomus duomenis, plėtojant naujas stebėsenos priemones, kai tinkama, susijusius su:
- naujomis darbo formomis, visų pirma su situacijomis, kai darbo vieta negalėtų būti kontroliuojama darbdavio;
 - būdais, kai darbdaviai įvykdo savo įsipareigojimus naujų darbo formų kontekste siekiant skatinti deramą darbą ir tinkamas darbo sąlygas ir užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su jų darbu susijusiais aspektais;
 - darbuotojų saugos ir sveikatos teisinės sistemos veiksmingumu⁹;

⁸ „*Politikos atsakas į naujas darbo formas*“ EBPO 2019, remiantis EBPO ir Europos Komisijos atlikta EBPO, ES ir G 20 šalių 44 Darbo ministerijų apklausa.

⁹ Šiuos duomenis šiuo metu renka Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra Europos įmonių apklausoje apie naują ir kylančią riziką (ESENER), Europos darbo sąlygų tyrime, ES darbo jėgos tyrime (*ad hoc* modulis dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir kitų su darbu susijusių sveikatos problemų).

25. IŠNAGRINĖTI, remiantis nacionaline teise ir praktika, procedūras ir priemones, kurios būtų papildomos tradicinėms tikrinimo ir kontrolė procedūroms, skirtas tam, kad būtų laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, taip pat darbo teisės normų, visų pirma siekiant stebėti naujas darbo formas ir šiuo požiūriu stiprinti susijusių subjektų bendradarbiavimą ES ir nacionaliniu lygmenimis;
26. IŠNAGRINĖTI, kaip geriau pasinaudoti skaitmeninėmis technologijomis siekiant padėti darbdaviams, darbuotojams, darbo inspekcijoms ir visų pirma labai mažoms ir mažosioms įmonėms valdyti darbo organizavimo pokyčius kuo didesniai darbuotojų labui, pavyzdžiui, naudojantis skaitmeninėmis priemonėmis siekiant nustatyti, vertinti ir valdyti riziką, informaciją internetu, gerąją praktiką ir skaitmeninę mokymo medžiagą, taip pat padidinti ir sustiprinti valstybių narių parengtų skaitmeninių priemonių ir interaktyvaus internetinio rizikos vertinimo priemonių naudojimą.

PRAŠO EUROPOS KOMISIJOS:

27. bendradarbiaujant su Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondu (EUROFOUND) ir Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA), NUSTATYTI iššūkius ir riziką, susijusius su darbo kokybe ir darbuotojų sauga ir sveikata, įskaitant darbdavių atsakomybę, susijusią su naujomis darbo formomis ir naujomis darbo organizavimo formomis, taip pat naujomis profesijomis;
28. kartu su Darbuotojų saugos ir sveikatos patariamuoju komitetu NUSTATYTI galimas naujas politikos kryptis;
29. TOLIAU skatinti visų darbuotojų deramo darbo ir tinkamų darbo sąlygų apsaugą ES veiksmingai įgyvendinant dabartinę ES darbo teisės sistemą, be kita ko, naujų darbo formų ir technologinės plėtros poveikio darbo organizavimui kontekste;
30. TOLIAU modernizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos politiką neatsiliekant nuo kintančio darbo pasaulio siekiant išlaikyti dabartinį darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos lygį ir, jei įmanoma, jį pagerinti, visų pirma padedant ir prisidedant Darbuotojų saugos ir sveikatos patariamajam komitetui.

PRAŠO VALSTYBIŲ NARIŲ:

31. DALYTIS savo patirtimi, kaip reaguoti į šiuos naujus iššūkius, nuolat diskutuojant Europos lygmeniu ir taip padėti prisitaikyti prie naujos profesinės rizikos ir galimybių, kurių dėl naujų darbo formų vis daugiau kyla tiek darbdaviams, tiek darbuotojams;
32. UŽTIKRINTI atitinkamą darbo inspektorių mokymą, kad jie galėtų reaguoti į naujus iššūkius ir stiprinti valstybių narių darbo inspekcijų bendradarbiavimą siekiant keistis geriausia praktika ir patirtimi, įskaitant aktyvų bendradarbiavimą Vyresniųjų darbo inspektorių komiteto veikloje;
33. APMĄSTYTI būsimą dabartinių darbo vietos apibrėžčių tinkamumą, atsižvelgiant į naujas darbo formas ir atkreipiant dėmesį į Darbuotojų saugos ir sveikatos patariamojo komiteto darbą;
34. IEŠKOTI galimų pritaikytų su Sąjungos ir nacionaline teise suderintų požiūrių siekiant užtikrinti darbuotojų apsaugą naujų darbo formų kontekste nesumažinant ar nesumenkinant darbdavio atsakomybės užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su tuo darbu susijusiais aspektais.

PRAŠO SOCIALINIŲ PARTNERIŲ:

35. TOLIAU dalyvauti dedant pastangas užtikrinti darbo kokybę ir deramą darbą bei tinkamas darbo sąlygas ir pritaikyti darbuotojų saugą bei sveikatos apsaugą prie pokyčių, vykstančių dėl naujų darbo formų;
36. šiuo požiūriu aktyviai BENDRADARBIAUTI nacionaliniu ir ES lygmenimis įvairiuose susijusiuose forumuose;
37. ATSIŽVELGTI į dabartinius darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktus jų sprendimo derėtis pagal 2019–2020 m. bendrą darbo programą dėl atskiros pagrindų susitarimo dėl skaitmeninimo kontekste.

Nuorodos

1. ES institucijos

- Europos socialinių teisių ramstis

2. Sąjungos teisės aktai

- 1989 m. birželio 12 d. Tarybos Direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (DSS pagrindų direktyva)
- 2003 m. vasario 18 d. Rekomendacija 2003/134/EB dėl savarankiškai dirbančių asmenų sveikatos apsaugos ir darbo saugos gerinimo

3. Taryba

- 2015 m. kovo mėn. Tarybos išvados „2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. Prisitaikymas prie naujų uždavinių“
- 2015 m. rugsėjo mėn. Tarybos išvados dėl naujos darbuotojų saugos ir sveikatos darbotvarkės siekiant skatinti geresnes darbo sąlygas
- 2017 m. gruodžio mėn. Tarybos išvados „Darbo ateitis. Interneto teikiamos galimybės“
- 2018 m. birželio mėn. Tarybos išvados „Darbo ateitis: gyvenimo ciklo požiūris“

4. Europos Komisija

- 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. Prisitaikymas prie naujų uždavinių
- Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Saugesnės ir sveikesnės darbo vietos visiems. ES darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų ir politikos modernizavimas“ (COM(2017) 12 final)
- Praktinio ES darbuotojų saugos ir sveikatos direktyvų įgyvendinimo ES valstybėse narėse vertinimas (2015 m. lapkričio mėn.)

5. Europos Parlamentas

- 2015 m. lapkričio 25 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginės programos (2015/2107(INI))

6. Kiti

- Darbuotojų saugos ir sveikatos patariamąjio komiteto nuomonė dėl šešių DSS srities direktyvų atnaujinimo siekiant užtikrinti sveikesnę ir saugesnę darbo aplinką visiems (dok. 1718/2017), kiek tai susiję su Darbovietės direktyva 89/654/EEB
- EU-OSHA ataskaita dėl su skaitmeninimu susijusios naujos ir kylančios rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai prognozavimo iki 2025 m.
- EU-OSHA diskusijoms skirtas dokumentas „Darbo ateities peržiūra: robotika“
- 2019 m. EBPO ataskaita „Politikos atsakas į naujas darbo formas“
- Eurostato tyrimas „Asmenys, teigiantys, kad turi su darbu susijusią sveikatos problemą. Asmenys, teigiantys, kad turi su darbu susijusią sveikatos problemą pagal lytį, amžių ir problemos tipą“. Naujausia redakcija: 2019 03 21
