



Brussel, 14 juni 2019
(OR. en)

10354/19

SOC 485
EMPL 374
SAN 304

RESULTAAT BESPREKINGEN

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
d.d.:	13 juni 2019
aan:	de delegaties

nr. vorig doc.:	9686/19
Betreft:	De veranderende wereld van het werk: beschouwingen over nieuwe werkvormen en de implicaties voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers - Conclusies van de Raad (13 juni 2019)

Voor de delegaties gaan in de bijlage de conclusies van de Raad over De veranderende wereld van het werk: beschouwingen over nieuwe vormen van werk en de implicaties voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers, zoals aangenomen door de Raad (Epsco) tijdens zijn zitting van 13 juni 2019.

**De veranderende wereld van het werk: beschouwingen over nieuwe werkvormen en
de implicaties voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers**

Conclusies van de Raad

HERINNEREND AAN HETGEEN VOLGT:

1. Door de gecombineerde effecten van technologische vooruitgang, demografische veranderingen, klimaatverandering en mondialisering gaat het leven van de moderne mens er heel anders uitzien. De toenemende digitalisering, robotisering, het gebruik van kunstmatige intelligentie en de ontwikkeling van de digitaleplatformeconomie leiden tot ingrijpende veranderingen op de arbeidsmarkt, met aanzienlijke gevolgen voor de arbeidsorganisatie. Deze wijzigingen bieden nieuwe kansen op werk en kunnen bijdragen tot sociale inclusie, maar brengen ook problemen mee. Nieuwe vormen van werk, bijvoorbeeld als gevolg van de digitalisering, en nieuwe vormen van arbeidsorganisatie, kunnen de traditionele arbeidsregelingen in gevaar brengen, hetgeen een impact kan hebben op fatsoenlijk werk en eerlijke arbeidsomstandigheden en op de veiligheid en gezondheid van werknemers.
2. Alle werknemers, ook die in de overheidssector, hebben recht op fatsoenlijk werk en billijke arbeidsomstandigheden en op het hoge niveau van veiligheid en bescherming van de gezondheid op de werkplek, ongeacht de grootte van de onderneming, het soort baan, de aard van hun arbeidsverhouding of de lidstaat van tewerkstelling, hetgeen bijdraagt tot de doelstelling van de EU om de levens- en arbeidsomstandigheden van werknemers voortdurend te verbeteren.
3. Met het afkondigen van de Europese pijler van sociale rechten zijn het Europees Parlement, de Raad van de Europese Unie en de Europese Commissie een gezamenlijk politiek engagement aangegaan om, binnen hun respectieve bevoegdheden, te zorgen voor een betere vaststelling en toepassing van sociale rechten, met inbegrip van het recht van werknemers op "veilige en flexibele werkgelegenheid" (beginsel 5), billijke lonen die zorgen voor een fatsoenlijke levensstandaard (beginsel 6), "evenwicht tussen werk en privéleven" (beginsel 9) en een "gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgeving en gegevensbescherming" (beginsel 10).

4. Het acquis van de Europese Unie op het gebied van het arbeidsrecht omvat onder meer een reeks richtlijnen waarin bijvoorbeeld individuele rechten (arbeidstijd, jonge werknemers, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of deeltijdwerk, uitzendwerk) of collectieve rechten (informatie en raadpleging, Europese ondernemingsraden, bescherming van werknemers bij insolventie, overdracht van ondernemingen of collectief ontslag) worden bepaald, waarbij minimumeisen worden vastgesteld en de lidstaten de vrijheid wordt gelaten om meer beschermende regels in te voeren.
5. Het wetgevingskader inzake veiligheid en gezondheid op het werk bevat de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid van de werknemers op de werkplek die van toepassing zijn op alle activiteitensectoren in de Europese Unie¹.
6. Nieuwe vormen van werk worden steeds diverser, hetgeen tot uiting komt in nieuwe contractuele regelingen en atypische vormen van werk. Deze nieuwe regelingen kunnen voordelen bieden voor de betrokkenen en voor de samenleving als geheel. Ze kunnen de toegang tot de arbeidsmarkt vergemakkelijken voor een aantal groepen, onder wie mensen die traditioneel het verst van de arbeidsmarkt afstaan, en zo bijdragen tot sociale inclusie. Ze kunnen ook meer flexibiliteit en kansen bieden om het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren. Er moet echter bijzondere aandacht worden besteed aan het effect van deze veranderingen in de arbeidsorganisatie op het algemeen welzijn van de werknemers, met inbegrip van de kwaliteit van hun werk en hun lichamelijke en geestelijke gezondheid. Nieuwe vormen van werk mogen de verantwoordelijkheid van de werkgever om de veiligheid en gezondheid van de werknemers op alle met hun werk verband houdende aspecten te waarborgen, niet verminderen of daaraan afbreuk doen.

¹ Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk en bijzondere richtlijnen in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG en andere hiermee verband houdende richtlijnen.

7. Nieuwe vormen van werk en veranderende arbeidspatronen kunnen nieuwe risico's met zich meebrengen, zoals de vervaging van de grenzen tussen beroeps- en privéleven, potentiële isolatie ten opzichte van de werkgemeenschap en desocialisatie, stress en cognitieve belasting, risico's in verband met het werken en de interactie met robots, langere beroepslevens en actief ouder worden. Deze risico's moeten naar behoren worden beoordeeld.
8. De Raad heeft de Europese Commissie in zijn conclusies van maart 2015 over het "Strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2014-2020: omgaan met nieuwe uitdagingen" opgeroepen gezondheid en veiligheid op het werk te blijven bevorderen door het nemen van alle maatregelen die nodig zijn om de onderkende uitdagingen aan te pakken, rekening houdend met veranderingen op de arbeidsmarkt.²
9. De Raad heeft de lidstaten, de Europese Commissie en de sociale partners in zijn conclusies van december 2017 over "de toekomst van werk: making it e-Easy" tevens verzocht het ontstaan van nieuwe vormen van werkgelegenheid te onderkennen, en tegelijk te zorgen voor fatsoenlijke werkomstandigheden, een adequate sociale bescherming en gelijke kansen voor iedereen; met de veranderende vormen van werk rekening te houden bij het ontwikkelen en uitvoeren van beleid inzake werkgelegenheid, met inbegrip van gezondheid en veiligheid op het werk, onderwijs en opleiding, alsmede sociaal beleid³ en een leven lang leren.
10. Daarnaast heeft de Raad de lidstaten en de Europese Commissie in zijn conclusies van juni 2018 over "De toekomst van werk: een levensloopbenadering" verzocht in het beleid inzake werkgelegenheid en sociale zekerheid rekening te houden met de nieuwe vormen van arbeid, en aandacht te schenken aan passende beschermingsmaatregelen voor verschillende categorieën werknemers⁴.

² Conclusies van de Raad van maart 2015 over het strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2014-2020: omgaan met nieuwe uitdagingen (punt 17).

³ Conclusies van de Raad van december 2017 over de toekomst van werk: making it e-Easy (punten 19 en 20).

⁴ Conclusies van de Raad van juni 2018 over De toekomst van werk: een levensloopbenadering (punt 35).

11. Innovatie en technologische verandering, economische ontwikkeling en nieuwe vormen van werk zullen waarschijnlijk gevolgen hebben voor zowel de veiligheid en de gezondheid op het werk als voor het concurrentievermogen en de productiviteit van ondernemingen. Deze sociale en economische urgentie vereist een reactie om een hoog niveau van veiligheid en gezondheid op het werk en fatsoenlijke en billijke arbeidsvoorwaarden te waarborgen.

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE

12. BENADRUKT dat het beginsel fatsoenlijk werk en billijke arbeidsvoorwaarden, zoals vastgelegd in de Europese pijler van sociale rechten, met inbegrip van maatregelen voor veiligheid en gezondheid op het werk, voor alle werkenden geldt, ongeacht de grootte van de onderneming, de aard en de duur van de arbeidsverhouding.
13. ONDERSTREEPT dat volgens EU-Kaderrichtlijn 89/391/EEG werkgevers verplicht zijn te zorgen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met het werk verbonden aspecten, met inbegrip van het verrichten van een beoordeling van de risico's voor de veiligheid en gezondheid op de werkplek.
14. BEKLEMTTOONT dat het van belang is vast te stellen hoe de veiligheid en gezondheid van werknemers die nieuwe vormen van werk verrichten op plaatsen waar de vereiste voorwaarden voor de bescherming van werknemers buiten de macht van de werkgever zouden kunnen liggen, kunnen worden gewaarborgd.
15. BENADRUKT het belang van Aanbeveling 2003/134/EG van de Raad betreffende de bescherming van de gezondheid en de veiligheid op het werk van zelfstandigen en de toepassing ervan in de context van de nieuwe vormen van werk.

16. IS INGENOMEN MET de mededeling van de Commissie "Veiliger en gezonder werk voor iedereen – Modernisering van de wetgeving en het beleid van de EU inzake veiligheid en gezondheid op het werk"⁵, waarin de nadruk wordt gelegd op samenwerking met de lidstaten en de sociale partners om verouderde bepalingen te schrappen of te actualiseren, en om bedrijven, met name micro-, kleine en middelgrote ondernemingen, te helpen de regels inzake veiligheid en gezondheid op het werk na te leven en de inspanningen te heroriënteren naar een betere en bredere bescherming, naleving en handhaving in het veld.
17. WIJST EROP dat volgens Eurostat⁶ werkgerelateerde spier- en skeletaandoeningen en psychosociale risico's de meest voorkomende redenen voor ziekteverzuim zijn.
18. BEKLEMT OONT dat er voor een doeltreffende tenuitvoerlegging en handhaving van de EU-wetgeving inzake arbeidsomstandigheden en veiligheid en gezondheid moet worden gezorgd, onder andere voor werknemers met een atypisch dienstverband en nieuwe vormen van werk.
19. VESTIGT DE AANDACHT OP de noodzaak om de potentiële risico's en uitdagingen voor het welzijn van werknemers die voortvloeien uit nieuwe vormen van werk, een nieuwe arbeidsorganisatie en nieuwe beroepen te identificeren en te begrijpen. Dit moet, waar nodig, vergezeld gaan van beleid en maatregelen op Europees niveau om fatsoenlijk werk en billijke arbeidsomstandigheden en een veilige en gezonde werkomgeving te waarborgen, en daarbij moet rekening worden gehouden met een genderperspectief en groepen in een achterstandspositie. Er moeten nieuwe mogelijke maatregelen worden onderzocht, waaronder de ontwikkeling van geestelijk welbevinden, als onderdeel van de nuttige praktische kennis, vaardigheden en competenties, die gedurende het hele arbeidsleven moeten worden bevorderd⁷.
20. WIJST EROP dat de opzet van een adequate beleidsreactie moet worden ondersteund door wetenschappelijk bewijsmateriaal. De sociale partners, maatschappelijke organisaties en andere relevante belanghebbenden moeten worden betrokken bij de opzet van en het toezicht op een adequate beleidsreactie.

⁵ Doc. COM(2017) 12 final.

⁶ Eurostat-enquête "Persons reporting a work-related health problem by sex, age and type of problem", meest recente versie: 21/03/2019:
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_pb5&lang=en

⁷ Conclusies van de Raad over De toekomst van werk: een levensloopbenadering (punt 27).

21. HERINNERT AAN de resultaten van het verslag van de OESO/Europese Commissie *"Policy Responses to New forms of Work"*, dat het belang aantoonst van leren onder gelijken ("peer learning") voor landen met vergelijkbare problemen, en dat dit moet worden ondersteund⁸.

VERZOEKT DE LIDSTATEN EN DE EUROPESE COMMISSIE, in nauwe samenwerking en binnen de grenzen van hun respectieve bevoegdheden:

22. de impact van nieuwe vormen van werk op de arbeidsomstandigheden en de veiligheid en de gezondheid van de werknemers TE BLIJVEN onderzoeken en in hun beleid rekening te houden met deze gevolgen.
23. het belang te ONDERKENNEN van eerbiediging van de autonomie en de rol van de sociale partners en de verschillende arbeidsmarktmodellen in de lidstaten.
24. verdere gegevens te VERZAMELEN door in voorkomend geval nieuwe monitoringinstrumenten te ontwikkelen inzake:
- nieuwe vormen van werk, in het bijzonder situaties waarin de werkplek buiten de controle van de werkgever zou kunnen liggen;
 - de wijze waarop werkgevers hun verplichtingen in het kader van nieuwe werkvormen nakomen, teneinde fatsoenlijk werk en billijke arbeidsvoorwaarden te bevorderen en de veiligheid en gezondheid van de werknemers betreffende alle met hun werk verband houdende aspecten te waarborgen;
 - de effecten van het rechtskader voor veiligheid en gezondheid op het werk⁹.

⁸ *"Policy Responses to New forms of Work"* OECD 2019, gebaseerd op een enquête van de OESO en de Europese Commissie van 44 Ministeries van Arbeid in de OESO, de EU en de G20-landen.

⁹ Deze gegevens worden momenteel door het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk verzameld in de Europese bedrijvenenquête naar nieuwe en opkomende risico's (Esener), het Europese onderzoek naar de arbeidsomstandigheden, de ad-hocmodule van de EU-arbeidskrachtenenquête over arbeidsongevallen en andere werkgerelateerde gezondheidsproblemen.

25. overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijken ONDERZOEK TE DOEN NAAR procedures en instrumenten die een aanvulling vormen op de traditionele inspectie- en controleprocedures voor de naleving van de voorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het werk en de arbeidswetgeving, in het bijzonder met het oog op het toezicht op nieuwe vormen van werk, en de samenwerking tussen de in dit opzicht relevante actoren op EU- en nationaal niveau te versterken.
26. NA TE GAAN hoe digitale technologieën beter kunnen worden benut ter ondersteuning van werkgevers, werknemers, arbeidsinspecties en met name micro- en kleine ondernemingen, bij het beheer van de veranderingen in de organisatie van het werk in het belang van de werknemers, bijvoorbeeld door middel van digitale instrumenten om risico's te identificeren, te beoordelen en te beheren, online informatie, goede praktijken en digitaal opleidingsmateriaal, en het gebruik van door de lidstaten ontwikkelde digitale instrumenten en faciliteiten van de online interactieve risicobeoordeling (Online interactive Risk Assessment - OiRA) te verbeteren en te versterken.

VERZOEKT DE EUROPESE COMMISSIE:

27. in samenwerking met Eurofound en EU-OSHA (Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk) de uitdagingen en risico's IN KAART TE BRENGEN in verband met de kwaliteit van het werk en de veiligheid en gezondheid van werknemers, met inbegrip van de verantwoordelijkheid van werkgevers, in verband met nieuwe vormen van werk en werkorganisatie en nieuwe beroepen.
28. met ondersteuning van het Raadgevend Comité voor veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats mogelijke nieuwe beleidskoersen TE BEPALEN.
29. de bescherming van fatsoenlijk werk en billijke arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers in de EU TE BLIJVEN bevorderen door middel van de effectieve tenuitvoerlegging van het bestaande EU-arbeidsrechtskader, ook in de context van nieuwe vormen van werk en het effect van technologische ontwikkelingen op de organisatie van werk.
30. het beleid inzake veiligheid en gezondheid op het werk TE BLIJVEN moderniseren in overeenstemming met de veranderende wereld van het werk, teneinde het huidige niveau van bescherming van de gezondheid en veiligheid op het werk te handhaven en, waar mogelijk, te verbeteren, met name met de steun en werkzaamheden van het Raadgevend Comité.

VERZOEKT DE LIDSTATEN:

31. hun ervaring met het reageren op deze nieuwe uitdagingen door middel van een voortgezet debat op Europees niveau TE DELEN, waardoor de aanpassing aan nieuwe beroepsrisico's en -kansen waarmee zowel werkgevers als werknemers bij nieuwe vormen van werk steeds vaker te maken krijgen, wordt vergemakkelijkt.
32. TE ZORGEN VOOR een passende opleiding van arbeidsinspecteurs, teneinde de nieuwe uitdagingen aan te gaan en de samenwerking tussen de arbeidsinspecties in de lidstaten te versterken om beste praktijken en ervaringen uit te wisselen, onder meer door middel van actieve samenwerking in het kader van het Comité van hoge functionarissen van de arbeidsinspectie.
33. de toekomstige geschiktheid van de huidige definities van de werkplek TE OVERDENKEN in het licht van de nieuwe vormen van werk, rekening houdend met de besprekingen van het Raadgevend Comité.
34. mogelijkheden TE VERKENNEN voor een aanpak op maat in overeenstemming met het recht van de Unie en het nationale recht om de bescherming van werknemers in de nieuwe vormen van werk te waarborgen, zonder de verantwoordelijkheid van de werkgever om de veiligheid en gezondheid op het werk van de werknemers op alle met die werkzaamheden verband houdende aspecten te waarborgen, te verminderen of daaraan afbreuk te doen.

VERZOEKT DE SOCIALE PARTNERS:

35. TE BLIJVEN deelnemen aan de inspanningen om de kwaliteit van de banen en fatsoenlijk werk en billijke arbeidsvoorwaarden te waarborgen en om de bescherming op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk aan te passen aan veranderingen in de context van nieuwe vormen van werk.
36. om, in dit verband, op nationaal en EU-niveau actief SAMEN TE WERKEN in de verschillende relevante fora.
37. REKENING TE HOUDEN met de bestaande wetgeving op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk in het kader van hun besluit om binnen het gemeenschappelijk werkprogramma 2019-2020 te onderhandelen over een autonome kaderovereenkomst over digitalisering.

Referenties**1. EU Interinstitutioneel:**

- De Europese pijler van sociale rechten

2. Wetgeving van de Unie:

- Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (VGW-kaderrichtlijn)
- Aanbeveling 2003/134/EG van de Raad van 18 februari 2003 betreffende de verbetering van de bescherming van de gezondheid en de veiligheid op het werk van zelfstandigen.

3. Raad:

- Conclusies van de Raad van maart 2015 over het strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2014-2020: omgaan met nieuwe uitdagingen
- Conclusies van de Raad van september 2015 "Een nieuwe agenda voor gezondheid en veiligheid op het werk ter bevordering van betere arbeidsomstandigheden"
- Conclusies van de Raad van december 2017 over de toekomst van werk: making it e-Easy
- Conclusies van de Raad van juni 2018 over de toekomst van werk: een levensloopbenadering

4. Europese Commissie:

- Strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2014-2020: omgaan met nieuwe uitdagingen
- Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's: Veiliger en gezonder werk voor iedereen - Modernisering van de wetgeving en het beleid van de EU inzake veiligheid en gezondheid op het werk (COM(2017) 12 final)
- Evaluatie van de praktische tenuitvoerlegging van EU-richtlijnen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk in EU-lidstaten (november 2015)

5. Europees Parlement:

- Resolutie van het Europees Parlement van 25 november 2015 over het strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2014-2020 (2015/2107(INI))

6. Andere

- Advies van het Raadgevend Comité over de modernisering van zes richtlijnen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk om de gezondheid en het veiliger werk voor iedereen te waarborgen(doc. 1718/2017), wat betreft de richtlijn inzake de werkplek (89/654/EEG)
 - Verslag van het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk (EU-OSHA) over "nieuwe en opkomende risico's voor de veiligheid en de gezondheid op het werk in verband met digitalisering in 2025"
 - EU-OSHA discussiestuk over "De toekomst van werk nader bekeken: robottechnologie"
 - Verslag van de OESO 2019 "Policy Responses to New Forms of Work"
 - Eurostat-enquête "Persons reporting a work-related health problem by sex, age and type of problem", meest recente versie: 21/3/2019.
-