

Bruxelles, 14 iunie 2019
(OR. en)

10354/19

SOC 485
EMPL 374
SAN 304

REZULTATUL LUCRĂRILOR

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Data:	13 iunie 2019
Destinatar:	Delegațiile
Nr. doc. ant.:	9686/19
Subiect:	Lumea muncii în schimbare: reflecții cu privire la noi forme de muncă și la implicațiile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor - Concluziile Consiliului (13 iunie 2019)

În anexă, se pun la dispoziția delegațiilor concluziile Consiliului cu tema „Lumea muncii în schimbare: reflecții cu privire la noi forme de muncă și la implicațiile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor”, adoptate de Consiliul EPSCO în cadrul reuniunii sale din 13 iunie 2019.

**Lumea muncii în schimbare: reflecții cu privire la noi forme de muncă și la implicațiile
pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor**

Concluziile Consiliului

REAMINTIND CĂ

1. Efectele combinate ale progresului tehnologic, schimbărilor demografice și climatice și ale globalizării transformă viața modernă. Nivelul în creștere al digitalizării, robotizării, utilizării inteligenței artificiale și dezvoltarea economiei bazate pe platforme digitale aduc cu ele modificări profunde pe piața forței de muncă, cu implicații semnificative pentru organizarea muncii. Aceste schimbări oferă noi oportunități în ceea ce privește locurile de muncă și pot contribui la incluziunea socială, dar prezintă și provocări. Noile forme de muncă, de exemplu cele datorate digitalizării, și noile forme de organizare a muncii pot pune în discuție structura tradițională a raporturilor de muncă, având un impact asupra muncii decente și a condițiilor de muncă echitabile, precum și asupra securității și sănătății lucrătorilor.
2. Toți lucrătorii, inclusiv cei din sectorul public, au dreptul la condiții de muncă decente și echitabile și la nivelul ridicat de securitate și protecție a sănătății la locul de muncă care trebuie asigurat indiferent de dimensiunile angajatorului, de tipul de loc de muncă, de tipul de raport de muncă sau de statul membru unde se desfășoară activitatea, contribuind astfel la obiectivul UE de a îmbunătăți constant condițiile de viață și de muncă ale lucrătorilor.
3. Prin proclamarea Pilonului european al drepturilor sociale, Parlamentul European, Consiliul Uniunii Europene și Comisia Europeană și-au asumat angajamentul politic comun de a asigura, în limitele competențelor ce le revin, o mai bună aplicare și implementare a drepturilor sociale, inclusiv a drepturilor lucrătorilor la „locuri de muncă sigure și adaptabile” (principiul 5), la „salarii echitabile, care să asigure un nivel de trai decent” (principiul 6), la „echilibrul dintre viața profesională și cea personală” (principiul 9) și la „un mediu de lucru sănătos, sigur și adaptat și protecția datelor” (principiul 10).

4. Acquis-ul Uniunii Europene în materie de legislație a muncii constă, *inter alia*, într-o serie de directive care determină, de exemplu, drepturile individuale (timpul de lucru, tinerii lucrători, munca pe durată determinată sau cu fracțiuni de normă, munca prin agent de muncă temporară) sau drepturile colective (informare și consultare, comitetele europene de întreprindere, protecția lucrătorilor în cazul insolvenței, al transferului de întreprinderi sau al concedierii colective), prin care sunt stabilite cerințele minime și este lăsată la latitudinea statelor membre posibilitatea de a introduce norme mai stricte de protecție.
5. Cadrul legislativ privind securitatea și sănătatea la locul de muncă stabilește cerințele minime în materie de siguranță și sănătate a lucrătorilor la locul de muncă, aplicabile tuturor sectoarelor de activitate în întreaga Uniune Europeană ¹.
6. Noile forme de muncă devin din ce în ce mai diverse, ceea ce se reflectă în noi aranjamente contractuale și în forme atipice de angajare. Aceste noi aranjamente pot oferi beneficii celor implicați și societății în general. Ele pot facilita accesul la piața forței de muncă pentru anumite grupuri, printre acestea aflându-se persoane care au fost în mod tradițional izolate de piața forței de muncă și, prin urmare, pot contribui la incluziunea socială. Acestea pot oferi, de asemenea, o mai mare flexibilitate și ocazii de îmbunătățire a echilibrului dintre viața profesională și cea privată. Cu toate acestea, ar trebui acordată o atenție deosebită impactului acestor schimbări în organizarea muncii asupra bunăstării generale a lucrătorilor, inclusiv asupra calității muncii acestora, precum și asupra sănătății fizice și mintale a lucrătorilor. Noile forme de muncă nu ar trebui să reducă sau să aducă atingere responsabilității angajatorului de a asigura securitatea și sănătatea în muncă a lucrătorilor cu privire la fiecare aspect legat de activitatea respectivă.

¹ Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă și directivele speciale în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE, precum și alte directive conexe.

7. Noile forme de muncă și modelele de muncă în schimbare pot genera noi riscuri, cum ar fi estomparea granițelor dintre viața profesională și cea personală, izolarea potențială de comunitatea lucrătorilor și desocializarea, stresul și volumul de muncă cognitivă, riscurile aferente lucrului și interacțiunii cu roboții, prelungirea vieților profesionale și îmbătrânirea activă. Aceste riscuri ar trebui evaluate în mod corespunzător.
8. Consiliul a solicitat Comisiei Europene în concluziile sale adoptate în martie 2015 privind „cadrul strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă 2014-2020: Adaptarea la noi provocări” să continue promovarea securității și sănătății în muncă (SSM) prin adoptarea tuturor măsurilor necesare pentru a aborda provocările identificate ținând seama în mod corespunzător de schimbările de pe piața forței de muncă ².
9. De asemenea, Consiliul a invitat statele membre, Comisia Europeană și partenerii sociali, în concluziile sale din decembrie 2017 privind „Viitorul muncii: contribuția tehnologiei digitale”, să recunoască apariția unor noi forme de muncă, asigurând totodată condiții decente de muncă, o protecție socială adecvată și egalitatea de șanse pentru toți; să țină seama de schimbările în ce privește formele de muncă la elaborarea și punerea în aplicare a politicilor privind ocuparea forței de muncă, inclusiv a celor în domeniul securității și sănătății în muncă, a politicilor privind educația și formarea, a politicilor sociale ³ și în materie de învățare pe tot parcursul vieții.
10. În plus, în concluziile sale din iunie 2018 cu tema „Viitorul muncii: o abordare bazată pe ciclul de viață”, Consiliul a invitat statele membre și Comisia Europeană să ia în considerare noile forme de muncă în politicile de ocupare a forței de muncă și politicile de securitate socială și să promoveze garanții adecvate pentru diferite categorii de lucrători ⁴.

² Concluziile Consiliului din martie 2015 privind cadrul strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă 2014-2020: Adaptarea la noi provocări (punctul 17)

³ Concluziile Consiliului din decembrie 2017 privind viitorul muncii: contribuția tehnologiei digitale (punctele 19 și 20)

⁴ Concluziile Consiliului din iunie 2018 cu tema ”Viitorul muncii: o abordare bazată pe ciclul de viață” (punctul 35)

11. Inovarea și schimbările tehnologice, dezvoltarea economică și noile forme de muncă ar putea avea un impact atât asupra securității și sănătății în muncă, cât și asupra competitivității și a productivității întreprinderilor. Această urgență socială și economică necesită o reacție care să vizeze asigurarea unui nivel ridicat de securitate și sănătate în muncă și condiții de muncă decente și echitabile.

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE

12. SUBLINIAZĂ că principiul muncii decente și al condițiilor de muncă echitabile, consacrat în Pilonul european al drepturilor sociale, incluzând măsurile de asigurare a securității și sănătății în muncă, se aplică tuturor lucrătorilor, indiferent de dimensiunile întreprinderii, de tipul și durata raportului de muncă.
13. SUBLINIAZĂ că Directiva-cadru a UE 89/391/CEE stabilește responsabilitatea angajatorilor pentru asigurarea securității și a sănătății lucrătorilor sub toate aspectele legate de activitatea desfășurată, inclusiv pentru efectuarea unei evaluări a riscurilor la adresa securității și sănătății la locul de muncă.
14. EVIDENȚIAZĂ importanța identificării mijloacelor de asigurare a securității și sănătății lucrătorilor care desfășoară noi forme de muncă în locuri în care condițiile necesare pentru protecția lucrătorilor ar putea fi în afara controlului angajatorului.
15. EVIDENȚIAZĂ importanța Recomandării 2003/134/CE a Consiliului privind protecția sănătății și securității la locul de muncă pentru lucrătorii care desfășoară o activitate independentă și a punerii ei în aplicare în contextul noilor forme de muncă.

16. SALUTĂ Comunicarea Comisiei „Condiții de muncă mai sigure și mai sănătoase pentru toți - Modernizarea legislației și a politicii Uniunii Europene în materie de securitate și sănătate în muncă”⁵ și atenția pe care aceasta o acordă cooperării cu statele membre și partenerii sociali pentru eliminarea sau actualizarea dispozițiilor învechite, precum și sprijinirii întreprinderilor, în special a microîntreprinderilor și a IMM-urilor, pentru a respecta normele de siguranță și sănătate în muncă și a redirecționa eforturile către asigurarea unei protecții îmbunătățite și extinse, a respectării regulilor și a aplicării lor pe teren.
17. REMARCĂ faptul că afecțiunile musculo-scheletice și riscurile psihosociale legate de locul de muncă sunt cele mai obișnuite cauze ale concediului medical, potrivit Eurostat⁶.
18. SUBLINIAZĂ necesitatea de a asigura punerea în aplicare și respectarea efectivă a legislației UE privind condițiile de muncă și sănătatea și securitatea, printre altele, în cazul în care lucrătorii sunt subiecți al unor raporturi de muncă atipice și al unor noi forme de muncă.
19. SCOATE ÎN EVIDENȚĂ necesitatea de a identifica și de a înțelege potențialele riscuri și provocări în raport cu bunăstarea lucrătorilor prezentate de noile forme de muncă și de organizare a muncii și de noile profesii. Acest lucru ar trebui să fie însoțit, dacă este necesar, de politici și măsuri la nivel european pentru a asigura o muncă decentă și condiții echitabile de muncă, precum și un mediu de lucru sigur și sănătos și ar trebui să țină seama de o perspectivă de gen și de grupurile defavorizate. Ar trebui explorată posibilitatea unor noi acțiuni, inclusiv dezvoltarea bunăstării mintale ca parte a cunoștințelor, abilităților și competențelor practice relevante, care ar trebui să fie promovate pe tot parcursul vieții profesionale⁷.
20. REMARCĂ faptul că elaborarea unui răspuns adecvat în materie de politici ar trebui să fie susținută de dovezi științifice. Partenerii sociali, organizațiile societății civile și alte părți interesate relevante ar trebui să fie incluse în elaborarea și monitorizarea unui răspuns adecvat în materie de politici.

⁵ COM(2017) 12 final.

⁶ Ancheta Eurostat „Persoane care raportează o problemă de sănătate legată de locul de muncă – Persoane care raportează o problemă de sănătate legată de locul de muncă, defalcat în funcție de sex, vârstă și tipul de problemă”. Ultima actualizare: 21/03/2019(http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_pb5&lang=en)

⁷ Concluziile Consiliului cu tema ”Viitorul muncii: o abordare bazată pe ciclul de viață” (punctul 27)

21. REAMINTEȘTE faptul că rezultatele raportului OCDE/Comisiei Europene „Răspunsuri în materie de politici la noile forme de muncă” demonstrează importanța învățării reciproce în cazul în care țările se confruntă cu probleme similare, demers care ar trebui sprijinit ⁸.

INVITĂ STATELE MEMBRE ȘI COMISIA EUROPEANĂ, în strânsă cooperare și conform competențelor respective ale acestora:

22. SĂ CONTINUE să analizeze impactul noilor forme de muncă asupra condițiilor de muncă și asupra securității și sănătății lucrătorilor și să țină seama de acest impact în cadrul politicilor lor;
23. SĂ RECUNOASCĂ importanța respectării autonomiei și a rolului partenerilor sociali și a diferențelor de model de piață a forței de muncă din statele membre;
24. SĂ COLECTEZE date suplimentare, prin elaborarea unor noi instrumente de monitorizare, acolo unde este cazul, privind:
 - noile forme de muncă, în special situațiile în care locul de desfășurare a activității s-ar putea afla în afara controlului angajatorului;
 - modurile în care angajatorii își îndeplinesc obligațiile în contextul noilor forme de muncă pentru a promova munca decentă și condițiile de muncă echitabile și pentru a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor sub toate aspectele legate de activitatea lor;
 - performanța cadrului juridic în materie de securitate și sănătate în muncă ⁹;

⁸ „Răspunsuri în materie de politici la noile forme de muncă” OCDE 2019, pe baza unei anchete desfășurate de OCDE și de Comisia Europeană în rândul a 44 de ministere ale muncii din țările OCDE, UE și G20.

⁹ Aceste date sunt colectate în prezent de către Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă în cadrul Sondajului european în rândul întreprinderilor privind riscurile noi și emergente (ESENER), al anchetei europene privind condițiile de muncă și al modulului ad hoc al Anchetei UE asupra forței de muncă cu privire la accidente de muncă și alte probleme de sănătate legate de muncă.

25. SĂ EXPLOREZE, în conformitate cu legislația și practicile naționale, proceduri și instrumente complementare în raport cu procedurile tradiționale de inspecție și control în ceea ce privește respectarea normelor de securitate și de sănătate în muncă și a dreptului muncii, în special în vederea monitorizării noilor forme de muncă și a consolidării cooperării actorilor relevanți în acest sens, atât la nivelul UE, cât și la nivel național;
26. SĂ EXPLOREZE modul în care tehnologiile digitale pot fi exploatate mai bine pentru a sprijini angajatorii, lucrătorii, inspectoratele de muncă și, în special, microîntreprinderile și întreprinderile mici în gestionarea schimbărilor din organizarea muncii în interesul lucrătorilor, de exemplu prin instrumente digitale pentru a identifica, evalua și gestiona riscurile, prin disponibilitatea online a informațiilor, a bunelor practici și a materialelor de formare digitale, precum și pentru a consolida utilizarea instrumentelor digitale elaborate de statele membre și a mecanismelor de evaluare interactivă online a riscurilor (OiRA).

INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ:

27. SĂ IDENTIFICE, în cooperare cu Eurofound și cu Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă (EU-OSHA), provocările și riscurile legate de calitatea locurilor de muncă și de securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv responsabilitatea angajatorilor, legate de noile forme de muncă și organizare a muncii, precum și de noile profesii;
28. SĂ IDENTIFICE posibile noi căi de politici cu sprijinul Comitetului consultativ pentru securitate și sănătate la locul de muncă (ACSH);
29. SĂ CONTINUE promovarea protecției muncii decente și a unor condiții de muncă echitabile pentru toți lucrătorii din UE prin punerea în aplicare efectivă a cadrului legislativ existent al UE în domeniul muncii, inclusiv în contextul noilor forme de muncă și al impactului evoluțiilor tehnologice asupra organizării muncii;
30. SĂ CONTINUE modernizarea politicilor în materie de securitate și sănătate în muncă în corelație cu lumea muncii în schimbare pentru a menține și, acolo unde este posibil, pentru a îmbunătăți nivelul actual de securitate și protecție a sănătății la locul de muncă, în special cu sprijinul și contribuția activă a ACSH.

INVITĂ STATELE MEMBRE:

31. SĂ-ȘI ÎMPĂRTĂȘEASCĂ experiența în ceea ce privește răspunsul la aceste noi provocări printr-o dezbatere continuă la nivel european, facilitând astfel adaptarea la noi riscuri și oportunități profesionale pe care noile forme de muncă le prezintă din ce în ce mai mult atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători;
32. SĂ ASIGURE formarea adecvată a inspectorilor de muncă pentru a răspunde noilor provocări și pentru a consolida cooperarea dintre inspectoratele de muncă din statele membre, în vederea schimbului de bune practici și experiențe, inclusiv prin cooperarea activă în cadrul Comitetului inspectorilor de muncă principali;
33. SĂ REFLECTEZE cu privire la adecvarea în viitor a definițiilor actuale ale locului de muncă, având în vedere noile forme de muncă și ținând seama de activitatea ACSH;
34. SĂ EXPLOREZE eventuale abordări adaptate, în conformitate cu dreptul Uniunii și cu dreptul intern, pentru a asigura protecția lucrătorilor în noile forme de muncă, fără a reduce sau a aduce atingere responsabilității angajatorului de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor sub toate aspectele legate de activitatea respectivă.

INVITĂ PARTENERII SOCIALI:

35. SĂ PARTICIPE în continuare la eforturile de asigurare a calității locurilor de muncă, a muncii decente și a unor condiții de muncă echitabile și să adapteze securitatea și protecția sănătății la locul de muncă la modificările apărute în contextul noilor forme de muncă;
36. SĂ COOPEREZE activ în acest sens, la nivel național și la nivelul UE, în cadrul diferitelor foruri relevante;
37. SĂ ȚINĂ SEAMA de legislația existentă în domeniul securității și sănătății în muncă în contextul deciziei lor de a negocia, în cadrul Programului comun de lucru 2019-2020, un acord-cadru autonom privind digitalizarea.

Referințe**1. Interinstituțional UE**

- Pilonul european al drepturilor sociale

2. Legislația Uniunii:

- Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (directiva-cadru SSM)
- Recomandarea 2003/134/CE a Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității la locul de muncă pentru lucrătorii care desfășoară o activitate independentă.

3. Consiliul:

- Concluziile Consiliului din martie 2015 privind cadrul strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă 2014-2020: Adaptarea la noi provocări
- Concluziile Consiliului din septembrie 2015 cu tema „O nouă agendă privind sănătatea și securitatea în muncă pentru promovarea unor condiții de muncă mai bune”
- Concluziile Consiliului din decembrie 2017 privind viitorul muncii: contribuția tehnologiei digitale
- Concluziile Consiliului din iunie 2018 cu tema „Viitorul muncii: o abordare bazată pe ciclul de viață”

4. Comisia Europeană

- Cadrul strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă 2014-2020: Adaptarea la noi provocări
- Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: Condiții de muncă mai sigure și mai sănătoase pentru toți – Modernizarea legislației și a politicii Uniunii Europene în materie de securitate și sănătate în muncă [COM(2017) 12 final]
- Evaluarea punerii în aplicare practice a directivelor UE privind securitatea și sănătatea în muncă (SSM) în statele membre ale UE (noiembrie 2015)

5. Parlamentul European

- Rezoluția Parlamentului European din 25 noiembrie 2015 referitoare la Cadrul strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă 2014-2020 (2015/2107(INI))

6. Altele

- Avizul ACSH privind modernizarea a șase directive SSM pentru a asigura o muncă mai sănătoasă și mai sigură pentru toți (1718/2017) în ceea ce privește Directiva privind locul de muncă (89/654/CEE)
 - Raportul Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) „Previziuni cu privire la riscurile noi și emergente pentru securitatea și sănătatea în muncă asociate cu digitalizarea până în 2025”
 - Documentul de dezbatere elaborat de EU-OSHA „Munca în viitor: robotica - o analiză”
 - Raportul din 2019 al OCDE „Răspunsuri politice la noile forme de muncă”
 - Ancheta Eurostat „Persoane care raportează o problemă de sănătate legată de locul de muncă – Persoane care raportează o problemă de sănătate legată de locul de muncă, defalcat în funcție de sex, vârstă și tipul de problemă”. Ultima actualizare: 21.3.2019
-