

V Bruseli 14. júna 2019
(OR. en)

10354/19

SOC 485
EMPL 374
SAN 304

VÝSLEDOK ROKOVANIA

Od:	Generálny sekretariát Rady
Dátum:	13. júna 2019
Komu:	Delegácie

Č. predch. dok.:	9686/19
Predmet:	Meniaci sa svet práce: úvahy o nových formách práce a dôsledkoch pre bezpečnosť a zdravie pracovníkov – závery Rady (13. júna 2019)

Delegáciám v prílohe zasielame závery Rady s názvom Meniaci sa svet práce: úvahy o nových formách práce a dôsledkoch pre bezpečnosť a zdravie pracovníkov, ktoré prijala Rada EPSCO na svojom zasadnutí 13. júna 2019.

**Meniaci sa svet práce: úvahy o nových formách práce a dôsledkoch pre bezpečnosť a zdravie
pracovníkov**

Záver Rady

PRIPOMÍNAJÚC, ŽE

1. Kombinované účinky technického pokroku, demografických zmien, zmeny klímy a globalizácie menia moderný život. Nárast digitalizácie, robotizácie, požívania umelej inteligencie a rozvoj ekonomického prostredia digitálnych platforiem prináša zásadné zmeny na trhu práce, ktoré môžu výrazne ovplyvniť organizáciu práce. Tieto zmeny ponúkajú nové pracovné príležitosti a môžu prispieť k sociálnemu začleneniu, ale zároveň prinášajú výzvy. Nové formy práce, napr. v dôsledku digitalizácie, a organizácie práce môžu spochybniť tradičné formy zamestnania a mať vplyv na dôstojnú prácu a spravodlivé pracovné podmienky a na bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov.
2. Všetci pracovníci vrátane tých vo verejnom sektore, majú právo na dôstojnú prácu a spravodlivé pracovné podmienky a na vysokú úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku, ktoré musia byť zabezpečené bez ohľadu na veľkosť podniku zamestnávateľa, typ pracovného miesta, typ pracovnoprávneho vzťahu alebo členský štát zamestnania, čo prispieva k cieľu EÚ, ktorým je neustále zlepšovanie životných a pracovných podmienok pracovníkov.
3. Vyhlásením Európskeho piliera sociálnych práv prijali Európsky parlament, Rada Európskej Únie a Európska komisia spoločný politický záväzok zabezpečiť v rámci svojich príslušných právomocí lepšie uzákonenie a vykonávanie sociálnych práv vrátane práv pracovníkov na „bezpečné a adaptabilné zamestnanie“ (zásada 5), na spravodlivé mzdy, ktoré poskytujú dôstojnú životnú úroveň (zásada 6), na „rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom“ (zásada 9) a na „zdravé, bezpečné a prispôsobené pracovné prostredie a ochranu dát“ (zásada 10).

4. *Acquis* Európskej únie v oblasti pracovného práva pozostáva *okrem iného* zo súboru smerníc, ktorými sa stanovujú napríklad individuálne práva (pracovný čas, mladí pracovníci, práca na dobu určitú alebo na čiastočný úväzok, dočasná agentúrna práca) alebo kolektívne práva (informácie a konzultácie, európske zamestnanecké rady, ochrana pracovníkov v prípade platobnej neschopnosti, prevod podnikov alebo hromadné prepúšťanie), v ktorých sa stanovujú minimálne požiadavky a členským štátom sa ponecháva možnosť zaviesť prísnejšie ochranné pravidlá.
5. V legislatívnom rámci pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sa stanovujú minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri práci, ktoré sa vzťahujú na všetky oblasti činnosti v celej Európskej únii¹.
6. Nové formy práce sú čoraz rôznorodejšie, čo sa odráža v nových zmluvných dojednaniach a atypických formách zamestnania. Tieto nové dojednania môžu priniesť výhody tým, ktorých sa týkajú, ako aj spoločnosti vo všeobecnosti. Môžu uľahčiť prístup na trh práce viacerým skupinám, okrem iného aj osobám, ktoré sú od trhu práce tradične najviac vzdialené, a tak prispieť k sociálnemu začleneniu. Zároveň môžu priniesť väčšiu flexibilitu a príležitosti na zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Osobitná pozornosť by sa však mala venovať vplyvu týchto zmien v organizácii práce na celkové dobré podmienky pracovníkov vrátane kvality ich práce ako aj ich fyzické a duševné zdravie. Nové formy práce by nemali znižovať alebo narúšať zodpovednosť zamestnávateľa zabezpečiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri práci po všetkých stránkach súvisiacich s ich prácou.

¹ Smernica Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci a jednotlivé smernice v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS, ako aj ďalšie súvisiace smernice.

7. Nové formy práce a meniace sa pracovné modely môžu viesť k novým rizikám, ako je stieranie hraníc medzi pracovným a osobným životom, potenciálna izolácia od komunity v práci a desocializácia, riziko stresu a kognitívneho pracovného zaťaženia v súvislosti so spoluprácou a interakciou s robotmi, dlhší profesijný život a aktívne starnutie. Tieto riziká by sa mali riadne posúdiť.
8. Rada vo svojich záveroch z marca 2015 s názvom „Strategický rámec EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie rokov 2014 – 2020: prispôsobenie sa novým výzvam“, vyzvala Európsku komisiu, aby pokračovala v podpore bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) prijatím všetkých potrebných opatrení na riešenie zistených problémov, pri náležitom zohľadnení zmien na trhu práce².
9. Rada tiež vyzvala členské štáty, Európsku komisiu a sociálnych partnerov vo svojich záveroch z decembra 2017 „o budúcnosti práce: ako ju elektronicky uľahčiť“, aby zohľadnili vznik nových foriem práce a zároveň zabezpečovali dôstojné pracovné podmienky, primeranú sociálnu ochranu a rovnaké príležitosti pre všetkých; zohľadnili meniace sa formy práce pri vypracúvaní a vykonávaní politík v oblasti zamestnanosti vrátane bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vzdelávania a odbornej prípravy, sociálnej politiky³ a celoživotného vzdelávania.
10. Rada okrem toho vo svojich záveroch z júna 2018 s názvom „Budúcnosť práce: celoživotný prístup“ vyzýva členské štáty a Európsku komisiu, aby zohľadňovali v politikách zamestnanosti a sociálneho zabezpečenia nové formy práce a presadzovali primerané ochranné opatrenia pre rôzne kategórie pracovníkov⁴.

² Závery Rady z marca 2015 s názvom Strategický rámec EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie rokov 2014 – 2020: prispôsobenie sa novým výzvam (odsek 17)

³ Závery Rady z decembra 2017 o budúcnosti práce: ako ju elektronicky uľahčiť (odseky 19 a 20)

⁴ Závery Rady z júna 2018 na tému „Budúcnosť práce: celoživotný prístup“ (odsek 35)

11. Je pravdepodobné, že inovácia a technologické zmeny, hospodársky rozvoj, nové formy práce budú mať vplyv tak na bezpečnosť, ako aj na ochranu zdravia pri práci, a taktiež na konkurencieschopnosť a produktivitu podnikov. Táto sociálna a hospodárska naliehavosť si vyžaduje reakciu, ktorou sa zabezpečí vysoká úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a dôstojné a spravodlivé pracovné podmienky.

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE

12. ZDÔRAZŇUJE, že zásada dôstojnej práce a spravodlivých pracovných podmienok, ktorá je zakotvená v Európskom pilieri sociálnych práv vrátane opatrení týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa vzťahuje na všetkých pracovníkov bez ohľadu na veľkosť podnikov, typ a dĺžku pracovnoprávneho vzťahu.
13. ZDÔRAZŇUJE, že v rámcovej smernici EÚ 89/391/EHS sa uvádza, že zamestnávateľia sú zodpovední za zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov po všetkých stránkach týkajúcich sa práce vrátane vykonania vyhodnocovania ohrozenia z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
14. ZDÔRAZŇUJE, že je dôležité určiť prostriedky pre zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov vykonávajúcich nové formy práce na miestach, kde by splnenie požiadaviek týkajúcich sa ochrany pracovníkov mohlo byť mimo kontroly zamestnávateľa.
15. ZDÔRAZŇUJE význam odporúčania Rady 2003/134/ES o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci samostatne zárobkovo činných osôb a jeho vykonávania v súvislosti s novými formami práce.

16. VÍTA oznámenie Komisie s názvom „Bezpečnejšia a zdravšia práca pre všetkých – modernizácia právnych predpisov a politiky EÚ v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci“⁵, ktoré sa zameriava na spoluprácu s členskými štátmi a sociálnymi partnermi s cieľom odstrániť alebo aktualizovať zastarané pravidlá a na pomoc podnikom, najmä mikropodnikom a MSP dodržiavať pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a opätovne zamerať úsilie na zabezpečenie lepšej a širšej ochrany, lepšieho a širšieho dodržiavania predpisov a ich presadzovania v praxi.
17. POUKAZUJE NA TO, že podľa Eurostatu sú muskuloskeletálne poruchy a psychosociálne riziká súvisiace s prácou najčastejšími príčinami práceneschopnosti⁶.
18. ZDÔRAZŇUJE, že je potrebné zabezpečiť účinné vykonávanie a presadzovanie predpisov EÚ týkajúcich sa pracovných podmienok a bezpečnosti a ochrany zdravia okrem iného tam, kde pracovníci majú atypické pracovnoprávne vzťahy, a pokiaľ ide o nové formy práce.
19. ZDÔRAZŇUJE, že je potrebné identifikovať a pochopiť potenciálne riziká a výzvy týkajúce sa dobrých podmienok pracovníkov, ktoré prinášajú nové formy práce, organizácie práce a nové profesie. To by mali v prípade potreby, sprevádzať politiky a opatrenia na Európskej úrovni s cieľom zabezpečiť dôstojnú prácu a spravodlivé pracovné podmienky a bezpečné a zdravé pracovné prostredie, pričom by sa malo brať do úvahy rodové hľadisko a znevýhodnené skupiny. Mali by sa preskúmať nové možné opatrenia vrátane rozvoja duševnej pohody ako súčasti príslušných praktických znalostí, zručností a kompetencií, ktoré by sa mali podporovať počas celého pracovného života⁷.
20. POUKAZUJE NA skutočnosť, že proces navrhovania vhodnej politickej reakcie by mal byť podložený vedeckými dôkazmi. Sociálni partneri, organizácie občianskej spoločnosti a iné zainteresované strany by sa mali začleniť do procesu navrhovania a monitorovania vhodnej politickej reakcie.

⁵ COM(2017) 12 final.

⁶ Prieskum Eurostatu „Osoby, ktoré nahlasujú zdravotný problém súvisiaci s prácou – osoby, ktoré nahlasujú zdravotný problém súvisiaci s prácou v členení podľa pohlavia, veku a druhu problému“ Posledná aktualizácia: 21.marca 2019 (http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_incl_010&lang=en).

⁷ Závery Rady o budúcnosti práce: celoživotný prístup (odsek 27)

21. PRIPOMÍNA výsledky spoločnej správy OECD/Európskej komisie s názvom „*Policy Responses to New Forms of Work*“ (Politické reakcie na nové formy práce), ktoré poukazujú na to, že partnerské učenie je dôležité v situáciách, kde krajiny riešia podobné otázky, a malo by sa podporovať⁸.

VYZÝVA ČLENSKÉ ŠTÁTY A KOMISIU, aby v úzkej spolupráci a v súlade so svojimi príslušnými právomocami:

22. NAĎALEJ pokračovali v preskúvaní vplyvu nových foriem práce na pracovné podmienky a bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov a vzali tento vplyv na vedomie vo svojich politikách.
23. UZNALI význam rešpektovania autonómie a úlohy sociálnych partnerov a rôznych modelov trhu práce členských štátov.
24. ZHROMAŽĎOVALI v prípade potreby za pomoci vytvárania nových monitorovacích nástrojov ďalšie údaje o:
- nových formách práce, najmä v osobitných situáciách, keď by pracovisko mohlo byť mimo kontroly zamestnávateľa;
 - spôsoboch akým zamestnávateľia spĺňajú svoje záväzky v súvislosti s novými formami práce s cieľom podporiť dôstojnú prácu a spravodlivé pracovné podmienky a zabezpečiť pracovníkom bezpečnosť a ochranu zdravia po všetkých stránkach súvisiacich s ich prácou;
 - vykonávaní právneho rámca pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci⁹.

⁸ „*Policy Responses to New Forms of Work*“, OECD 2019, na základe prieskumu OECD a Európskej komisie na 44 ministerstvách práce v krajinách OECD, EÚ a skupiny G20.

⁹ Tieto údaje v súčasnosti zhromažďuje Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v rámci Európskeho prieskumu podnikov v kontexte nových a vznikajúcich rizík (ESENER), prieskumu pracovných podmienok v Európe, výberového zisťovania pracovných síl v EÚ a modulu ad hoc týkajúceho sa pracovných úrazov a iných zdravotných problémov súvisiacich s prácou.

25. V súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a postupmi PRESKÚMALI, či sú postupy a nástroje dopĺňujúce tradičné postupy inšpekcie a kontroly v súlade s pravidlami bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pracovného práva, a to najmä pokiaľ ide o monitorovanie nových foriem práce, a aby posilnili spoluprácu príslušných aktérov na úrovni EÚ i na vnútroštátnej úrovni.
26. PRESKÚMALI, ako sa môžu digitálne technológie lepšie využiť na podporu zamestnávateľov, pracovníkov, inšpektorátov práce, a najmä mikropodnikov a malých podnikov, na riadenie zmien v organizácii práce, ktorá bude v najlepšom záujme pracovníkov, napríklad pomocou digitálnych nástrojov určovať, posudzovať a riadiť riziko, informácie online, osvedčené postupy a digitálne vzdelávacie materiály, ako aj zlepšiť a posilniť využívanie digitálnych nástrojov vytvorených členskými štátmi a možností interaktívneho hodnotenia rizík online (OiRA).

VYZÝVA EURÓPSKU KOMISIU, ABY:

27. URČILA, v spolupráci s nadáciou Eurofund a agentúrou EU-OSHA, výzvy a riziká súvisiace s kvalitou práce a bezpečnosťou a ochranou zdravia pracovníkov vrátane zodpovednosti zamestnávateľov v súvislosti s novými formami práce a organizácie práce, ako aj s novými profesiami.
28. URČILA možné nové politické cesty s podporou Poradného výboru pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ACSH).
29. POKRAČOVALA v podporovaní ochrany dôstojnej práce a spravodlivých pracovných podmienok pre všetkých pracovníkov v EÚ pomocou účinného vykonávania existujúceho pracovnoprávneho rámca EÚ, a to aj v kontexte nových foriem práce a vplyvu technologického vývoja na organizáciu práce.
30. POKRAČOVALA v modernizácii politík v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s meniacim sa svetom práce s cieľom udržať a podľa možností zlepšiť súčasnú úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, najmä s podporou a činnosťou Poradného výboru pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

VYZÝVA ČLENSKÉ ŠTÁTY, ABY:

31. SA PODELILI o svoje skúsenosti s tým, ako reagovať na tieto nové výzvy prostredníctvom pokračujúcej diskusie na európskej úrovni, čím sa uľahčí prispôsobenie sa novým rizikám **a príležitostiam** pri práci, ktoré nové formy práce v čoraz väčšej miere prinášajú ako zamestnancom, tak aj pracovníkom.
32. ZABEZPEČILI primeranú odbornú prípravu inšpektorov práce s cieľom reagovať na nové výzvy a posilniť spoluprácu medzi inšpektorátmi práce v členských štátoch s cieľom výmeny najlepších postupov a skúseností, a to aj prostredníctvom aktívnej spolupráce v rámci Výboru vedúcich predstaviteľov inšpekcie práce.
33. SA ZAMYSLELI na tým, či sú s ohľadom na nové formy práce v budúcnosti vhodné súčasné vymedzenia pracoviska, a zohľadnili pritom prácu výboru ACSH.
34. PRESKÚMALI možné individuálne prístupy v súlade s právnymi predpismi Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi s cieľom zabezpečiť ochranu pracovníkov v rámci nových foriem práce beztoho, aby znižovali alebo narúšali zodpovednosť zamestnávateľa za zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov po všetkých stránkach súvisiacich s danou prácou.

VYZÝVA SOCIÁLNYCH PARTNEROV, ABY:

35. SA NAĎALEJ zapájali do úsilia o zabezpečenie kvality pracovných miest a dôstojnej práce a spravodlivých pracovných podmienok a o prispôsobenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zmenám súvisiacim s novými formami práce.
36. V tejto súvislosti aktívne SPOLUPRACOVALI na rôznych príslušných fórach na vnútroštátnej úrovni a úrovni EÚ.
37. V súvislosti s ich rozhodnutím rokovať v rámci spoločného pracovného programu na obdobie rokov 2019 – 2020 o nezávislej rámcovej dohode o digitalizácii ZOHLADNILI existujúce právne predpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Referenčné dokumenty

1. Medziinštitucionálne dokumenty EÚ

- Európsky pilier sociálnych práv

2. Právne predpisy Únie:

- Smernica 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci („rámcová smernica“ o BOZP)
- Odporúčanie 2003/134/ES z 18. februára 2003 o zlepšení ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci samostatne zárobkovo činných osôb

3. Rada:

- Závery Rady z marca 2015 s názvom Strategický rámec EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie rokov 2014 – 2020: prispôsobenie sa novým výzvam
- Závery Rady zo septembra 2015 s názvom „Nový program v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci zameraný na podporu lepších pracovných podmienok“
- Závery Rady z decembra 2017 o budúcnosti práce: ako ju elektronicky uľahčiť
- Závery Rady z júna 2018 s názvom „Budúcnosť práce: celoživotný prístup“

4. Európska komisia

- Strategický rámec EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2014 – 2020: prispôsobenie sa novým výzvam
- Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Bezpečnejšia a zdravšia práca pre všetkých – modernizácia právnych predpisov a politiky EÚ v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (COM(2017) 12 final)
- Hodnotenie praktického vykonávania smerníc EÚ v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) v členských štátoch EÚ (november 2015)

5. Európsky parlament

- Uznesenie Európskeho parlamentu z 25. novembra 2015 k strategickému rámcu EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2014 – 2020 (2015/2107(INI))

6. Iné

- Stanovisko Poradného výboru pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci k modernizácii šiestich smerníc v oblasti SBOP v záujme zabezpečenia zdravšej a bezpečnejšej práce pre všetkých (1718/2017), pokiaľ ide o smernicu o pracoviskách (89/654/EHS)
- Správa Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (OSHA) o „nových a vznikajúcich rizikách pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci spojených s digitalizáciou do roku 2025“
- Diskusný dokument Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (OSHA) o „preskúmaní budúcnosti práce – robotike“
- Správa OECD z roku 2019 s názvom „Policy Responses to New Forms of Work“
(Politické reakcie na nové formy práce)
- Prieskum Eurostatu „Osoby, ktoré nahlasujú zdravotný problém súvisiaci s prácou – osoby, ktoré nahlasujú zdravotný problém súvisiaci s prácou v členení podľa pohlavia, veku a druhu problému“ Posledná aktualizácia: 21. marca 2019