

Bruselj, 14. junij 2019
(OR. en)

10354/19

SOC 485
EMPL 374
SAN 304

IZID POSVETOVANJA

Pošiljatelj:	generalni sekretariat Sveta
Datum:	13. junij 2019
Prejemnik:	delegacije
Št. predh. dok.:	9686/19
Zadeva:	Spreminjajoči se svet dela: preudarki o novih oblikah dela ter posledicah za varnost in zdravje delavcev – sklepi Sveta (13. junij 2019)

V prilogi vam pošiljamo sklepe Sveta z naslovom „Spreminjajoči se svet dela: preudarki o novih oblikah dela ter posledicah za varnost in zdravje delavcev“. Sprejel jih je Svet EPSCO na seji 13. junija 2019.

**Spreminjajoči se svet dela: preudarki o novih oblikah dela ter posledicah za varnost in
zdravje delavcev**

sklepi Sveta

SVET EVROPSKE UNIJE –

OB OPOZARJANJU NA NASLEDNJE:

1. Skupni učinki tehnološkega napredka, demografskih in podnebnih sprememb ter globalizacije spreminjajo sodobna življenja. Vse širša digitalizacija, robotizacija, uporaba umetne inteligence in razvoj gospodarstva digitalnih platform vsiljujejo korenite spremembe na trgu dela, kar ima pomembne posledice za organizacijo dela. Te spremembe nudijo nove priložnosti za delo in lahko prispevajo k socialni vključenosti, prinašajo pa tudi izzive. Nove oblike dela, npr. zaradi digitalizacije, in organizacije dela lahko omajajo tradicionalne zaposlitvene rešitve ter prizadenejo dostojno delo in poštene delovne pogoje ter varnost in zdravje delavcev.
2. Vsi delavci, tudi tisti v javnem sektorju, imajo pravico do dostojnega dela in poštenih delovnih pogojev ter do visoke ravni varnosti in zdravstvenega varstva na delovnem mestu, kar mora biti zagotovljeno ne glede na velikost delodajalca, vrsto dela, tip delovnega razmerja ali državo članico zaposlitve. To prispeva k cilju EU o stalnem izboljševanju življenjskih in delovnih razmer delavcev.
3. Ko so Evropski parlament, Svet Evropske unije in Evropska komisija razglasili evropski steber socialnih pravic, so sprejeli skupno politično zavezo, da bodo v okviru svojih pristojnosti zagotavljali boljše udejanjanje in uresničevanje socialnih pravic, tudi pravic delavcev do „varne in prilagodljive zaposlitve“ (načelo 5), do poštenih plač, ki zagotavljajo dostojen življenjski standard (načelo 6), do „usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja“ (načelo 9) ter do „zdravega, varnega in primerne delovnega okolja ter varstva podatkov“ (načelo 10).

4. Delovnopравни red Evropske unije med drugim sestavlja niz direktiv, ki na primer določajo individualne pravice (delovni čas, mladi delavci, delo za določen čas ali delo s krajšim delovnim časom, začasno agencijsko delo) ali kolektivne pravice (obveščanje in posvetovanje, evropski sveti delavcev, varstvo delavcev v primeru plačilne nesposobnosti, prenos podjetij ali kolektivno odpuščanje), ki določajo minimalne zahteve in državam članicam dopuščajo uvedbo bolj zaščitnih pravil.
5. Zakonodajni okvir za varnost in zdravje pri delu določa minimalne zahteve za varnost in zdravje delavcev pri delu, ki veljajo za sektorje vseh dejavnosti v Evropski uniji¹.
6. Nove oblike dela so vse bolj raznovrstne, kar se kaže v novih pogodbenih rešitvah in netipičnih oblikah zaposlitve. Te nove rešitve lahko koristijo vsem prizadetim in družbi v celoti. Nekaterim skupinam, med drugim ljudem, ki so običajno najbolj oddaljeni od trga dela, lahko olajšajo dostop do njega in tako prispevajo k socialni vključenosti. Poleg tega lahko ponudijo večjo prožnost ter priložnosti za boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Vendar je treba zelo paziti, kako te spremembe pri organizaciji dela vplivajo na splošno blaginjo delavcev, vključno s kakovostjo njihovega dela, ter na njihovo telesno in duševno zdravje. Nove oblike dela ne bi smele zmanjševati ali oddaljevati odgovornosti delodajalca za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pri delu z vseh vidikov, povezanih s takšnim delom.

¹ Direktiva Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu ter individualne direktive v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS in druge s tem povezane direktive.

7. Nove oblike dela in spreminjajoči se vzorci dela lahko porajajo nova tveganja, kot so zabrisovanje meje med poklicnim in zasebnim življenjem, potencialna izolacija od sodelavcev in desocializacija, stres in kognitivna delovna obremenitev, tveganja, povezana z delom in interakcijo z roboti, daljše poklicno življenje in aktivno staranje. Ta tveganja bi bilo treba ustrezno oceniti.
8. Svet je v sklepih iz marca 2015 o „Strateškem okviru EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014–2020 – prilagoditev novim izzivom“ Evropsko komisijo pozval, naj še naprej spodbuja varnost in zdravje pri delu tako, da sprejme vse ukrepe, ki so potrebni za obravnavo opredeljenih izzivov, upoštevajoč spremembe na trgu dela².
9. Svet je ob tem v svojih sklepih iz decembra 2017 o „prihodnosti dela: naj bo e-lahko“ države članice, Evropsko komisijo in socialne partnerje pozval, naj potrdijo pojavljanje novih oblik dela ter zagotovijo dostojne delovne pogoje, zadostno socialno zaščito in enake možnosti za vse; pri oblikovanju in izvajanju politik o zaposlovanju, tudi o zdravju in varstvu pri delu, izobraževanju in usposabljanju, ter socialnih politik³, upoštevajo spreminjajoče se oblike dela, pa tudi vseživljenjsko učenje.
10. Poleg tega je Svet v svojih sklepih iz junija 2018 z naslovom „Prihodnost dela: vseživljenjski pristop“ države članice in Evropsko komisijo pozval, naj v politiki zaposlovanja in socialni politiki upoštevajo nove oblike dela ter spodbujajo ustrezne zaščitne ukrepe za različne kategorije delavcev⁴.

² Sklepi Sveta iz marca 2015 o strateškem okviru EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014–2020 – prilagoditev novim izzivom (točka 17).

³ Sklepi Sveta iz decembra 2017 o prihodnosti dela: naj bo e-lahko (točki 19 in 20).

⁴ Sklepi Sveta iz junija 2018 z naslovom „Prihodnost dela: vseživljenjski pristop“ (točka 35).

11. Inovacije in tehnološke spremembe, gospodarski razvoj, nove oblike dela bodo najverjetneje vplivale tako na varnost in zdravje pri delu kot na konkurenčnost in produktivnost podjetij. Ta socialna in gospodarska nujnost terja odgovor, da se zagotovi visoka raven varnosti in zdravja pri delu ter dostojni in pošteni delovni pogoji –
12. POUDARJA, da načelo dostojnega dela in poštenih delovnih pogojev, vključeno v evropski steber socialnih pravic, tudi ukrepi za varnost in zdravje pri delu, velja za vse delavce, ne glede na velikost podjetja ter tip in trajanje delovnega razmerja;
13. POSEBEJ POUDARJA, da so v skladu z Okvirno direktivo EU 89/391/EGS delodajalci odgovorni za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev z vseh vidikov, povezanih z zadevnim delom, vključno z izvedbo ocene tveganj za varnost in zdravje pri delu;
14. POUDARJA pomen določitve sredstev za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev, ki opravljajo nove oblike dela na mestih, kjer bi pogoji, potrebni za varstvo delavcev, lahko bili zunaj delodajalčevega nadzora;
15. POUDARJA pomen Priporočila Sveta 2003/134/ES o zdravstvenem varstvu in varnosti pri delu samozaposlenih delavcev ter njegovega izvajanja v kontekstu novih oblik dela;

16. POZDRAVLJA sporočilo Komisije z naslovom „Varnejše in bolj zdravo delo za vse – Posodobitev zakonodaje in politike EU za varnost in zdravje pri delu“,⁵ ki se osredotoča na sodelovanje z državami članicami in socialnimi partnerji pri odstranjevanju ali posodabljanju zastarelih določb in na pomoč podjetjem, zlasti mikropodjetjem ter MSP, pri zagotavljanju skladnosti s pravili o varnosti in zdravju pri delu ter preusmerjanju prizadevanj na zagotavljanje boljšega in širšega varstva, skladnosti in izvrševanja na terenu;
17. OPOZARJA, da so po Eurostatovih podatkih kostno-mišična obolenja ter psihosocialna tveganja, povezana z delom, najpogostejši vzrok odsotnosti z dela zaradi bolezni⁶;
18. POUDARJA, da je treba zagotoviti dejansko izvajanje in izvrševanje prava EU o delovnih pogojih ter varnosti in zdravju, med drugim tudi tedaj, ko so delavci vključeni v netipična delovna razmerja in nove oblike dela;
19. IZPOSTAVLJA, da je treba prepoznati in se seznaniti s potencialnimi tveganji in izzivi za dobro počutje delavcev, ki se pojavljajo z novimi oblikami dela, novo organizacijo dela in novimi poklici. To bi bilo po potrebi treba pospremiti s politikami in ukrepi na evropski ravni za zagotavljanje dostojnega dela in poštenih delovnih pogojev ter varnega in zdravega delovnega okolja, zraven pa upoštevati tudi vidik spola in prikrajšane skupine. Raziskati bi bilo treba možnosti za nove ukrepe, vključno z razvijanjem duševnega dobrega počutja v sklopu ustreznega praktičnega znanja, spretnosti in kompetenc, ki bi jih bilo treba spodbujati skozi celotno delovno življenje⁷;
20. IZPOSTAVLJA dejstvo, da bi morali ustrezen odziv politike oblikovati z oporo na znanstvene dokaze. V oblikovanje in spremljanje ustreznega odziva politike bi bilo treba vključiti socialne partnerje, organizacije civilne družbe in druge ustrezne deležnike;

⁵ COM (2017) 12 final.

⁶ Raziskava Eurostata „Osebe, ki poročajo o zdravstveni težavi, povezani z delom – Osebe, ki poročajo o zdravstveni težavi, povezani z delom, po spolu, starosti in vrsti težave“, nazadnje posodobljena 21. 3. 2019 (http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_pb5&lang=en).

⁷ Sklepi Sveta o prihodnosti dela: življenjski pristop (točka 27).

21. ŽELI SPOMNITI NA rezultate iz poročila OECD/Evropske komisije „*Policy Responses to New Forms of Work*“ (Politični odgovori na nove oblike dela), ki kažejo, kako pomembno je vrstniško učenje, ko se države srečujejo s podobnimi vprašanji, kar je treba podpirati⁸;

DRŽAVE ČLANICE IN EVROPSKO KOMISIJO POZIVA, NAJ v tesnem sodelovanju in v skladu s svojimi pristojnostmi:

22. ŠE NAPREJ preučujejo, kako nove oblike dela vplivajo na delovne pogoje in na varnost in zdravje delavcev, ter ta vpliv upoštevajo v svojih politikah;
23. PRIZNAJO pomen spoštovanja avtonomije in vloge socialnih partnerjev ter različnih delovnotržnih modelov držav članic;
24. ZBIRAJO še podrobnejše podatke, če je treba, tudi z razvojem novih orodij za spremljanje:
- novih oblik dela, zlasti v primerih, ko bi delovno mesto lahko bilo zunaj delodajalčevega nadzora;
 - načinov, na katere delodajalci izpolnjujejo svoje obveznosti v kontekstu novih oblik dela za spodbujanje dostojnega dela in poštenih delovnih pogojev ter zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev z vseh vidikov, povezanih z njihovim delom;
 - uspešnosti pravnega okvira za varnost in zdravstveno varstvo pri delu⁹;

⁸ „*Policy Responses to New Forms of Work*“, OECD, 2019, na podlagi raziskave OECD in Evropske komisije med 44 ministrstvi za delo v državah OECD, EU in G20.

⁹ Te podatke zdaj zbira Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu v okviru Evropske raziskave podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER), evropske raziskave o delovnih pogojih ter priložnostnega modula raziskave EU o delovni sili v zvezi z nesrečami pri delu in drugimi z delom povezanimi zdravstvenimi težavami.

25. v skladu z nacionalnim pravom in prakso RAZIŠČEJO, s kakšnimi postopki in orodji bi bilo mogoče dopolniti tradicionalne inšpekcijske preglede in postopke preverjanja skladnosti s pravili o varnosti in zdravju pri delu in delovnim pravom, zlasti z vidika spremljanja novih oblik dela, ter krepijo sodelovanje pristojnih akterjev na ravni EU in na nacionalni ravni;
26. RAZIŠČEJO, kako bi bilo mogoče digitalne tehnologije bolje izkoristiti v podporo delodajalcem, delavcem, inšpektoratom za delo ter zlasti mikro in malim podjetjem, in sicer pri obvladovanju sprememb pri organizaciji dela v najboljšem interesu delavcev, na primer z digitalnimi orodji za opredelitev, oceno in obvladovanje tveganja, spletnimi informacijami, dobrimi praksami in digitalnim gradivom za usposabljanje, pa tudi izpopolnijo in okrepijo uporabo digitalnih orodij, ki so jih razvile države članice, in zmogljivosti spletne platforme za interaktivno oceno tveganja (OiRA);

EVROPSKO KOMISIJO POZIVA, NAJ:

27. v sodelovanju z Eurofoundom in EU-OSHA PREPOZNA izzive in tveganja, povezane s kakovostjo delovnih mest ter varnostjo in zdravjem delavcev, vključno z odgovornostjo delodajalcev, v zvezi z novimi oblikami dela in organizacijo dela, pa tudi novimi poklici.
28. OPREDELI možne nove smeri ustrezne politike ob podpori Svetovalnega odbora za zdravje in varnost pri delu;
29. ŠE NAPREJ spodbuja zaščito dostojnega dela in poštenih delovnih pogojev za vse delavce v EU z dejanskim izvajanjem obstoječega delovnoppravnega okvira EU, tudi v kontekstu novih oblik dela in vpliva tehnoloških premikov na organizacijo dela;
30. ŠE NAPREJ posodablja politike varnosti in zdravja pri delu skladno s spreminjajočim se svetom dela zaradi ohranjanja in po možnosti izboljševanja sedanje ravni varnosti in varovanja zdravja pri delu, zlasti ob podpori in prizadevanjih Svetovalnega odbora za zdravje in varnost pri delu;

DRŽAVE ČLANICE POZIVA, NAJ:

31. DELIJO svoje izkušnje pri odzivanju na te nove izzive s stalno razpravo na evropski ravni, s čimer se spodbuja prilagajanje na nova poklicna tveganja in priložnosti, ki jih vedno bolj predstavljajo nove oblike dela tako za delodajalce kot za delavce;
32. ZAGOTOVIJO ustrezno usposabljanje inšpektorjev za delo, da se bodo lahko odzvali na nove izzive in okrepili sodelovanje med inšpektorati za delo v državah članicah z namenom izmenjave najboljših praks in izkušenj, tudi z aktivnim sodelovanjem v okviru Odbora višjih inšpektorjev za delo;
33. ob upoštevanju novih oblik dela RAZMISLIJO o tem, koliko bodo sedanje opredelitve delovnega mesta še ustrezne tudi v prihodnosti, pri tem pa upoštevajo prizadevanja Svetovalnega odbora za varnost in zdravje pri delu;
34. RAZIŠČEJO možne umerjene pristope v skladu s pravom Unije in nacionalnim pravom k zagotavljanju varstva delavcev, vključenih v nove oblike dela, brez zmanjševanja ali oddaljevanja odgovornosti delodajalca za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev z vseh vidikov, povezanih s takšnim delom;

SOCIALNE PARTNERJE POZIVA, NAJ:

35. ŠE NAPREJ sodelujejo v prizadevanjih za zagotavljanje kakovosti delovnih mest ter dostojnega dela in poštenih delovnih pogojev, varnost in varovanje zdravja pri delu pa prilagodijo spremembam v kontekstu novih oblik dela;
36. dejavno SODELUJEJO v ta namen na nacionalni ravni in na ravni EU v različnih ustreznih forumih;
37. UPOŠTEVAJO sedanjo zakonodajo o varnosti in zdravju pri delu v kontekstu svoje odločitve za pogajanja o avtonomnem okvirnem dogovoru o digitalizaciji na podlagi skupnega delovnega programa za obdobje 2019–2020.

Referenčni dokumenti

1. Medinstitutionalni akti EU

- Evropski steber socialnih pravic

2. Zakonodaja Unije

- Direktiva Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (okvirna direktiva o varnosti in zdravju pri delu)
- Priporočilo Sveta 2003/134/ES z dne 18. februarja 2003 o izboljšanju zdravstvenega varstva in varnosti pri delu samozaposlenih delavcev

3. Svet

- Sklepi Sveta iz marca 2015 o strateškem okviru EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014–2020 – prilagoditev novim izzivom
- Sklepi Sveta iz septembra 2015 o novi agendi za zdravje in varnost pri delu za izboljšanje delovnih pogojev
- Sklepi Sveta iz decembra 2017 o prihodnosti dela: naj bo e-lahko
- Sklepi Sveta iz junija 2018 o prihodnosti dela: življenjski pristop

4. Evropska komisija

- Strateški okvir EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014–2020 – prilagoditev novim izzivom
- Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij: Varnejše in bolj zdravo delo za vse – Posodobitev zakonodaje in politike EU za varnost in zdravje pri delu (COM(2017) 12 final)
- Vrednotenje praktičnega izvajanja direktiv EU o varnosti in zdravju pri delu v državah članicah EU (november 2015)

5. Evropski parlament

- Resolucija Evropskega parlamenta z dne 25. novembra 2015 o strateškem okviru EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014–2020 (2015/2107(INI))

6. Drugo

- Mnenje Svetovalnega odbora za varnost in zdravje pri delu o posodobitvi šestih direktiv o varnosti in zdravju pri delu za zagotovitev bolj zdravega in varnega dela za vse (1718/2017) v zvezi z Direktivo o delovnem mestu (89/654/EGS)
 - Poročilo agencije EU-OSHA o predvidevanjih glede novih in porajajočih se tveganj za varnost in zdravje pri delu, povezanih z digitalizacijo, do leta 2025
 - Dokument za razpravo agencije EU-OSHA „O prihodnosti dela – robotika“
 - Poročilo OECD za leto 2019 „Policy Responses to New Forms of Work“ (Politični odgovori na nove oblike dela)
 - Raziskava Eurostata „Osebe, ki poročajo o zdravstveni težavi, povezani z delom – Osebe, ki poročajo o zdravstveni težavi, povezani z delom, po spolu, starosti in vrsti težave“, nazadnje posodobljena 21. 3. 2019
-