



Euroopan unionin
neuvosto

**Bryssel, 29. toukokuuta 2019
(OR. en)**

9686/19

**SOC 389
EMPL 290
SAN 272**

ILMOITUS

Lähetäjä:	Pysyvien edustajien komitea (Coreper I)
Vastaanottaja:	Neuvosto
Ed. asiak. nro:	9574/19
Asia:	Muuttuva työelämä: pohdintaa työn uusista muodoista sekä niiden vaikutuksista työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen – Ehdotus neuvoston päätelmiksi

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena pysyvien edustajien komitean (Coreper I) 29. toukokuuta 2019 hyväksymä ehdotus neuvoston päätelmiksi edellä mainitusta aiheesta neuvoston (työllisyys, sosiaalipolitiikka, terveys ja kuluttaja-asiat) 13. kesäkuuta 2019 pidettävää istuntoa varten.

**Muuttuva työelämä: pohdintaa työn uusista muodoista sekä niiden vaikutuksista
työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen**

Ehdotus neuvoston päätelmiksi

PALAUTTAEN MIELEEN seuraavaa:

1. Moderni elämäntapa on muutoksessa teknologisen kehityksen, väestörakenteen ja ilmastonmuutoksen sekä globalisaation yhteisvaikutuksesta. Digitalisaation, robotisaation ja tekoälyn käytön lisääntyminen ja digitaalisen alustatalouden kehittyminen aiheuttavat perustavanlaatuisia muutoksia työmarkkinoilla, millä on huomattavia vaikutuksia myös työn organisointiin. Nämä muutokset tuovat mukanaan uusia työmahdollisuuksia ja saattavat edistää sosiaalista osallisuutta, mutta niistä aiheutuu myös haasteita. Esimerkiksi digitalisaatiosta ja työn organisoinnista johtuvat työnteon uudet muodot voivat haastaa perinteiset työjärjestelyt, millä on vaikutuksia työn ihmisarvoisuuteen ja työolojen ja -ehtojen oikeudenmukaisuuteen sekä työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen.
2. Kaikilla työntekijöillä, myös julkisen sektorin työntekijöillä, on oikeus kunnolliseen työhön ja oikeudenmukaisiin työoloihin ja -ehtoihin sekä korkeatasoiseen työterveyteen ja -turvallisuuteen, jotka on taattava riippumatta siitä, minkä kokoisesta työnantajasta, minkä tyyppisestä työpaikasta tai työsuhteesta on kyse tai missä jäsenvaltiossa työskentely tapahtuu; näin edistetään osaltaan EU:n tavoitetta parantaa jatkuvasti työntekijöiden elin- ja työoloja.
3. Antaessaan julistuksen Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista Euroopan parlamentti, Euroopan unionin neuvosto ja Euroopan komissio tekivät yhteisen poliittisen sitoumuksen siitä, että ne varmistavat, kukin toimivaltansa puitteissa, sosiaalisten oikeuksien paremman toteuttamisen ja täytäntöönpanon, mukaan lukien työntekijöiden oikeus "varmaan ja sopeutuvaan työllisyyteen" (periaate 5), oikeudenmukaiseen palkkaan, joka mahdollistaa kohtuullisen elintason (periaate 6), "työ- ja yksityiselämän yhteensovittamiseen" (periaate 9) sekä "terveelliseen, turvalliseen ja asianmukaiseen työympäristöön ja tietosuojaan" (periaate 10).

4. Euroopan unionin työlaainsäädäntöä koskeva unionin säännöstö koostuu muun muassa joukosta direktiivejä, joissa määritetään esimerkiksi yksilölliset oikeudet (työaika, nuorten työntekijöiden oikeudet, määräaikainen tai osa-aikainen työ, vuokratyö) ja kollektiiviset oikeudet (tiedottaminen ja kuuleminen, eurooppalaiset yritysneuvostot, työntekijöiden suojele maksukyvyttömyystapauksessa, toiminnan siirtyminen muualle tai joukkoirtisanomiset), joissa asetetaan vähimmäisvaatimuksia ja joissa jätetään jäsenvaltioille vapaus ottaa käyttöön työntekijöitä paremmin suojaavia sääntöjä.
5. Työterveyden ja -turvallisuuden oikeudellisissa puitteissa työntekijöiden työterveydelle ja -turvallisuudelle asetetaan vähimmäisvaatimukset, joita sovelletaan kaikkiin toimialoihin Euroopan unionissa.¹
6. Työnteon uudet muodot muuttuvat yhä moninaisemmiksi, mitä uudet sopimusjärjestelyt sekä epätyypilliset työsuhteet ilmentävät. Nämä uudet järjestelyt voivat hyödyttää sekä asianosaisia että yhteiskuntaa laajemmin. Ne voivat edistää sosiaalista osallisuutta helpottamalla pääsyä työmarkkinoille useissa ryhmissä, joihin kuuluu myös sellaisia henkilöitä, joiden pääsy työmarkkinoille on perinteisesti ollut kaikkein vaikeinta. Ne voivat myös tarjota enemmän joustavuutta ja mahdollisuuksia parantaa työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista. Erityistä huomiota olisi kuitenkin kiinnitettävä vaikutuksiin, joita näillä työn organisointiin liittyvillä muutoksilla on työntekijöiden kokonaishyvinvointiin, johon kuuluu esimerkiksi heidän työnsä laatu sekä heidän psyykkinen ja fyysinen terveytensä. Työn uudet muodot eivät saisi vähentää tai rajoittaa työnantajan vastuuta varmistaa työntekijöiden työterveys ja -turvallisuus kaikkien kyseiseen työhön liittyvien näkökohtien osalta.

¹ Neuvoston direktiivi 89/391/ETY, annettu 12 päivänä kesäkuuta 1989, toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä, sekä direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettut erilliset direktiivit samoin kuin muut asiaan liittyvät direktiivit.

7. Työn uudet muodot ja muuttuvat työtavat voivat johtaa uusiin riskeihin, kuten työ- ja yksityiselämän rajojen hämärtymiseen, mahdolliseen eristäytymiseen työyhteisöstä ja sosiaalisen elämän kutistumiseen, stressiin ja kognitiiviseen kuormittumiseen, robottien kanssa työskentelystä aiheutuviin riskeihin, sekä riskeihin, jotka kohdistuvat pidempiin työuriin ja aktiiviseen ikääntymiseen. Näitä riskejä olisi arvioitava perusteellisesti.
8. Neuvosto on pyytänyt maaliskuussa 2015 antamissaan päätelmissä "Työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva EU:n strategiakehys 2014–2020: Mukautuminen uusiin haasteisiin" komissiota jatkamaan työterveyden ja -turvallisuuden tukemista pyrkimällä kaikin tavoin vastaamaan havaittuihin haasteisiin ottaen asianmukaisesti huomioon työmarkkinoiden muutokset.²
9. Neuvosto on myös joulukuussa 2017 antamissaan päätelmissä "Työn tulevaisuus: uusi todellisuus, uudet ratkaisut" pyytänyt jäsenvaltioita, Euroopan komissiota ja työmarkkinaosapuolia tunnustamaan työnteon uusien muotojen syntymisen ja takaamaan samalla kunnolliset työolot, riittävän sosiaalisen suojelun ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille; ottamaan huomioon työn muuttuvat muodot työllisyyspolitiikan, työturvallisuus ja -terveys mukaan luettuna, koulutus- ja sosiaalipolitiikan³ ja elinikäisen oppimisen kehittämisen ja toteuttamisen yhteydessä.
10. Lisäksi neuvosto on kesäkuussa 2018 antamissaan päätelmissä "Työn tulevaisuus: elinkaariajattelu" pyytänyt jäsenvaltioita ja Euroopan komissiota ottamaan työnteon uudet muodot huomioon työllisyys- ja sosiaalipolitiikassa ja edistämään asianmukaisia suojatoimia eri työntekijäryhmiä varten.⁴

² Neuvoston maaliskuussa 2015 antamat päätelmät "Työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva EU:n strategiakehys 2014–2020: Mukautuminen uusiin haasteisiin" (kohta 17).

³ Neuvoston joulukuussa 2017 antamat päätelmät "Työn tulevaisuus: uusi todellisuus, uudet ratkaisut" (kohta 19 ja 20).

⁴ Neuvoston kesäkuussa 2018 antamat päätelmät "Työn tulevaisuus: elinkaariajattelu" (kohta 35).

11. Innovointi ja teknologinen muutos, taloudellinen kehitys ja työnteon uudet muodot todennäköisesti vaikuttavat sekä työterveyteen että työturvallisuuteen samoin kuin kilpailukykyyn ja yritysten tuottavuuteen. Sosiaalisesti ja taloudellisesti nopeita ratkaisuja edellyttävään tilanteeseen on vastattava, jotta varmistettaisiin työterveyden ja -turvallisuuden korkea taso sekä ihmisarvoiset ja oikeudenmukaiset työolot ja -ehdot.

EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO

12. KOROSTAA, että Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarissa vahvistettua ihmisarvoisen työn ja oikeudenmukaisten työolojen periaatetta, mukaan lukien työterveys ja -turvallisuustoimenpiteet, sovelletaan kaikkiin työntekijöihin yrityksen koosta sekä työsuhteen tyypistä ja kestosta riippumatta.
13. KOROSTAA, että puitedirektiivi 89/391/ETY asettaa työnantajat vastuuseen työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden takaamisesta kaikilla työn osa-alueilla, kuten työterveyttä ja -turvallisuutta koskevan riskinarvioinnin suorittamisesta.
14. KOROSTAA, että on tärkeää tunnistaa keinot, joilla varmistetaan työntekijän terveys ja turvallisuus, kun työntekijät harjoittavat työnteon uusia muotoja paikoissa, joissa työntekijöiden suojelemiseksi edellytetyt vaatimukset eivät välttämättä ole työnantajan valvonnassa.
15. KOROSTAA, että suositus 2003/134/EY itsenäisten ammatinharjoittajien työturvallisuus- ja työterveyssuojelun parantamisesta sekä sen täytäntöönpano ovat keskeisiä työnteon uusien muotojen kannalta.

16. PANEE TYYTYVÄISENÄ MERKILLE komission tiedonannon "Turvallisempi ja terveellisempi työ kaikille – EU:n työterveys- ja työturvallisuuslainsäädännön uudistaminen",⁵ jonka painopiste on yhteistyössä jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten kanssa vanhentuneiden säännösten poistamiseksi tai päivittämiseksi sekä siinä, että yrityksiä – erityisesti mikro- ja pk-yrityksiä – autetaan noudattamaan työterveys ja -turvallisuussääntöjä ja että toimet keskitetään suojelun parantamiseen ja laajentamiseen, sääntöjen noudattamiseen ja noudattamisen valvontaan työpaikoilla.
17. HUOMAUTTAA, että Eurostatin mukaan työperäiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja psykososiaaliset riskit ovat yleisimmät sairausloman syyt.⁶
18. KOROSTAA, että on tarpeen varmistaa työoloja sekä työterveyttä ja -turvallisuutta koskevan EU:n lainsäädännön tehokas soveltaminen ja täytäntöönpano muun muassa silloin, kun työntekijät ovat epätyypillisessä työsuhteessa ja harjoittavat työn uusia muotoja.
19. KOROSTAA, että on tarpeen tuntee ja määrittää työnteon uusien muotojen, työn uudenlaisen organisoinnin sekä uusien ammattien aiheuttamat mahdolliset haasteet ja riskit työntekijöiden hyvinvoinnille. Tähän olisi liityttävä tarvittaessa Euroopan tason politiikkaa ja toimenpiteitä, joilla varmistetaan ihmisarvoinen työ, oikeudenmukaiset työolot ja -ehdot sekä turvallinen ja terveellinen työympäristö, ja siinä olisi otettava huomioon sukupuolinäkökulma ja muita heikommassa asemassa olevat ryhmät. Olisi tutkittava mahdollisia uusia toimia, mukaan lukien henkisen hyvinvoinnin kehittäminen osana keskeisiä käytännön tietoja, taitoja ja osaamista, joita olisi edistettävä koko työelämän ajan.⁷
20. HUOMAUTTAA, että asianmukaisten politiikkatoimien suunnittelua olisi tuettava tieteellisellä näytöllä. Työmarkkinaosapuolten, kansalaisjärjestöjen ja muiden asiaankuuluvien sidosryhmien olisi osallistuttava asianmukaisten politiikkatoimien suunnitteluun ja seurantaan.

⁵ COM (2017) 12 final.

⁶ Eurostatin tutkimus "Persons reporting a work-related health problem – Persons reporting a work-related health problem by sex, age and type of problem", viimeinen päivitys: 21.3.2019 (http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_pb5&lang=en)

⁷ Neuvoston kesäkuussa 2018 antamat päätelmät "Työn tulevaisuus: elinkaariajattelu" (kohta 27).

21. PALAUTTAA MIELEEN OECD:n / Euroopan komission raportin *"Policy Responses to New Forms of Work"* tulokset, jotka osoittavat vertaisoppimisen merkityksen tilanteissa, joissa maat kohtaavat samanlaisia kysymyksiä, ja vertaisoppimista olisi näin ollen tuettava.⁸

PYYTÄÄ JÄSENVALTIOITA JA KOMISSIOTA tiiviissä yhteistyössä ja toimivaltansa puitteissa

22. TARKASTELEMAAN EDELLEEN vaikutuksia, joita työnteon uusilla muodoilla on työlöihin ja -ehtoihin ja työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen sekä ottamaan nämä vaikutukset huomioon politiikassaan.
23. TUNNUSTAMAAN, että on tärkeää kunnioittaa työmarkkinaosapuolten itsemääräämisoikeutta ja asemaa sekä jäsenvaltioiden erilaisia työmarkkinamalleja.
24. KERÄÄMÄÄN lisätietoja ja kehittämään tarvittaessa uusia seurantavälineitä seuraavien osalta:
- työn uudet muodot erityisesti tilanteissa, joissa työpaikka saattaa olla työnantajan valvonnan ulkopuolella
 - tavat, joilla työnantajat täyttävät työnteon uusiin muotoihin liittyvät velvoitteensa, edistävät ihmisarvoista työtä ja oikeudenmukaisia työoloja ja -ehtoja sekä takaavat työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden kaikissa heidän työhönsä liittyvissä asioissa
 - työterveyttä ja -turvallisuutta koskevan säädöskehityksen tuloksellisuus.⁹

⁸ "Policy responses to new form of work", OECD 2019, perustuu OECD:n ja Euroopan komission kyselyyn 44:lle OECD-, EU- ja G20-maan työministerille.

⁹ Näitä tietoja kerätään parhaillaan Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston kyselytutkimuksella Euroopan yrityksille uusista ja kehittyvistä riskeistä (ESENER), eurooppalaisella työolotutkimuksella sekä EU:n työvoimatutkimuksen lisäkysymyksillä työtapaturmista ja muista työhön liittyvistä terveysongelmista.

25. KARTOITTAMAAN kansallisen lainsäädännön ja kansallisten käytäntöjen mukaisesti perinteisiä tarkastus- ja valvontamenettelyjä koskevia täydentäviä menettelyjä ja välineitä työterveyteen ja -turvallisuuteen sekä työoikeuteen liittyvien sääntöjen noudattamiseksi, erityisesti jotta voidaan seurata työn uusia muotoja ja vahvistaa keskeisten toimijoiden yhteistyötä EU:n ja jäsenvaltioiden tasolla.
26. KARTOITTAMAAN, miten digitaalitekniologiaa voidaan hyödyntää paremmin työnantajien, työntekijöiden, työsuojeluviranomaisten ja erityisesti mikroyritysten ja pienten yritysten tukemisessa työorganisaation muutosten hallinnassa työntekijöiden edun mukaisesti esimerkiksi digitaalisten välineiden avulla; tavoitteena olisi tunnistaa, arvioida ja hallita riskejä, verkossa olevaa tietoa, hyviä käytäntöjä ja digitaalista oppimateriaalia sekä tehostaa ja vahvistaa jäsenvaltioiden kehittämien digitaalisten välineiden ja vuorovaikutteisen riskinarvioinnin verkkotyökalun (OiRA) käyttöä.

PYYTÄÄ EUROOPAN KOMISSIOTA

27. MÄÄRITTÄMÄÄN yhteistyössä Eurofoundin ja EU-OSH:n kanssa työn laatuun ja työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen, työnantajan vastuu mukaan luettuna, liittyvät haasteet ja riskit, jotka ovat yhteydessä työnteon ja työn organisoinnin uusiin muotoihin sekä uusiin ammatteihin.
28. MÄÄRITTÄMÄÄN mahdollisia uusia toimintalinjoja työturvallisuuden ja työterveyden neuvoa-antavan komitean (ACSH) tukemana.
29. EDISTÄMÄÄN EDELLEEN ihmisarvoisen työn suojelua ja oikeudenmukaisia työoloja ja -ehtoja kaikille työntekijöille EU:ssa nykyisen työlainsäädäntökehityksen tehokkaalla täytäntöönpanolla, ottaen huomioon työnteon uudet muodot ja teknologisen kehityksen vaikutukset työn organisointiin.
30. JATKAMAAN työterveys- ja työturvallisuuslainsäädännön nykyaikaistamista vastaamaan muuttuvaa työelämää, työterveyden ja työturvallisuuden suojelun nykyisen tason säilyttämiseksi ja silloin, kun se on mahdollista, parantamiseksi, erityisesti työturvallisuuden ja työterveyden neuvoa-antavan komitean tukemana ja sen työskentelyn avulla.

KEHOTTAJAA JÄSENVALTIOITA

31. JAKAMAAN KOKEMUKSIA näihin uusiin haasteisiin vastaamisesta Euroopan tasolla käytävässä jatkuvassa keskustelussa ja siten helpottamaan sopeutumista uusiin työperäisiin riskeihin ja mahdollisuuksiin, joita työnteon uudet muodot yhä enemmän tuottavat niin työnantajille kuin työntekijöillekin.
32. TARJOAMAAN asianmukaista koulutusta työsuojelutarkastajille, jotta voidaan vastata uusiin haasteisiin ja tehostaa yhteistyötä jäsenvaltioiden työsuojeluviranomaisten välillä parhaiden käytäntöjen ja kokemusten vaihtamiseksi, myös aktiivisella yhteistyöllä johtavien työsuojelutarkastajien komitean puitteissa.
33. POHTIMAAN, ovatko työpaikan nykyiset määritelmät työn uusien muotojen yhteydessä käyttökelpoisia myös tulevaisuudessa, ottaen huomioon työturvallisuuden ja työterveyden neuvoo-antavan komitean tekemä työ.
34. KARTOITTAMAAN mahdollisia räätälöityjä toimintamalleja unionin ja kansallisen lainsäädännön mukaisesti työntekijöiden suojelun varmistamiseksi työnteon uusien muotojen yhteydessä, vähentämättä tai rajoittamatta työnantajan vastuuta varmistaa työntekijöiden terveys ja turvallisuus kaikkien kyseiseen työhön liittyvien näkökohtien osalta.

KEHOTTAJAA TYÖMARKKINAOSAPUOLIA

35. JATKAMAAN pyrkimyksiään varmistaa työn laatu ja ihmisarvoinen työ sekä oikeudenmukaiset työolot ja -ehdot ja mukauttaa työterveyden ja -turvallisuuden suojelu muutoksiin työnteon uusien muotojen yhteydessä.
36. TEKEMÄÄN aktiivista yhteistyötä tässä suhteessa kansallisella ja EU:n tasolla asiaankuuluvilla eri foorumeilla.
37. OTTAMAAN HUOMIOON nykyisen työterveys- ja työturvallisuuslainsäädännön päättäessään neuvotella vuosia 2019–2020 koskevan yhteisen työohjelman puitteissa digitalisaatiota koskevan itsenäisen puitesopimuksen.

Viiteasiakirjat**1. EU:n toimielinten väliset asiakirjat:**

- Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilari

2. Unionin lainsäädäntö:

- Direktiivi 89/391/ETY, annettu 12 päivänä kesäkuuta 1989, toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä (työsuojelun puitedirektiivi)
- Suositus 2003/134/EY, annettu 18. helmikuuta 2003, itsenäisten ammatinharjoittajien työturvallisuus- ja työterveyssuojelun parantamisesta

3. Neuvosto:

- Neuvoston maaliskuussa 2015 antamat päätelmät "Työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva EU:n strategiakehys 2014–2020: Mukautuminen uusiin haasteisiin"
- Neuvoston päätelmät "Uusi työterveyden ja -turvallisuuden ohjelma työolojen parantamiseksi", syyskuu 2015
- Neuvoston päätelmät "Työn tulevaisuus: uusi todellisuus, uudet ratkaisut", joulukuu 2017
- Neuvoston päätelmät "Työn tulevaisuus: elinkaariajattelu", kesäkuu 2018

4. Euroopan komissio:

- Työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva EU:n strategiakehys kaudelle 2014–2020: Mukautuminen uusiin haasteisiin
- Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle: Turvallisempi ja terveellisempi työ kaikille – EU:n työterveys- ja työturvallisuuslainsäädännön uudistaminen (COM(2017) 12 final)
- Arvio EU:n työterveys- ja työturvallisuusdirektiivien käytännön täytäntöönpanosta EU:n jäsenvaltioissa (marraskuu 2015)

5. Euroopan parlamentti:

- Euroopan parlamentin päätöslauselma 25. marraskuuta 2015 työterveyttä ja työturvallisuutta koskevasta EU:n strategiakehyksestä kaudelle 2014–2020 (2015/2107(INI))

6. Muut:

- ACSH:n lausunto kuuden työterveys- ja työturvallisuudirektiivin nykyaikaistamisesta terveellisemmän ja turvallisemman työn varmistamiseksi kaikille (1718/2017) työpaikkadirektiivin (89/654/ETY) osalta
 - Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston raportti "Digitalisaatioon liittyvät uudet ja kehittymässä olevat työsuojeluriskit vuoteen 2025 mennessä"
 - Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston tausta-asiakirja "Katsaus työn tulevaisuuteen: robotiikka"
 - OECD:n raportti vuodelta 2019 "Policy Responses to New Forms of Work"
 - Eurostatin tutkimus "Persons reporting a work-related health problem – Persons reporting a work-related health problem by sex, age and type of problem", viimeinen päivitys: 21.3.2019.
-