



Bruksela, 29 maja 2019 r.
(OR. en)

9686/19

SOC 389
EMPL 290
SAN 272

NOTA

Od:	Komitet Stałych Przedstawicieli (część I)
Do:	Rada
Nr poprz. dok.:	9574/19
Dotyczy:	Zmieniający się świat pracy: refleksje o nowych formach pracy oraz ich skutkach dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Projekt konkluzji Rady

W związku z posiedzeniem Rady EPSCO przewidzianym na 13 czerwca 2019 r. delegacje otrzymują w załączeniu projekt konkluzji Rady na powyższy temat w wersji zatwierdzonej przez Komitet Stałych Przedstawicieli (część I) w dniu 29 maja 2019 r.

Zmieniający się świat pracy: refleksje o nowych formach pracy oraz ich skutkach dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników

Projekt konkluzji Rady

PRZYPOMINAJĄC, ŻE

1. Skutki postępu technologicznego, zmian demograficznych i zmiany klimatu oraz globalizacji powodują razem transformację współczesnego stylu życia. Nasilająca się cyfryzacja, robotyzacja, wykorzystanie sztucznej inteligencji oraz rozwój gospodarki cyfrowej opartej na platformach internetowych są motorem głębokich zmian na rynku pracy, co ma istotne skutki dla organizacji pracy. Zmiany te prowadzą do powstania nowych możliwości zatrudnienia i mogą przyczyniać się do włączenia społecznego, ale rodzą także pewne wyzwania. Nowe formy pracy, np. związane z cyfryzacją, oraz nowe formy organizacji pracy mogą podważać tradycyjną organizację pracy, wpływając na godną pracę i uczciwe warunki pracy, a także na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników.
2. Wszyscy pracownicy, w tym w sektorze publicznym, mają prawo do godnej pracy i uczciwych warunków pracy, a także do wysokiego poziomu bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy, które muszą być zapewniane niezależnie od wielkości pracodawcy, rodzaju pracy, rodzaju stosunku pracy czy państwa członkowskiego zatrudnienia, co przyczynia się do realizacji celu UE polegającego na stałej poprawie warunków życia i pracy pracowników.
3. Proklamując Europejski filar praw socjalnych, Parlament Europejski, Rada Unii Europejskiej i Komisja Europejska podjęły wspólne zobowiązanie polityczne na rzecz zapewnienia, w granicach swoich odnośnych kompetencji, lepszego przyjmowania i wprowadzania w życie praw socjalnych, w tym prawa pracowników do „bezpiecznego i elastycznego zatrudnienia” (zasada 5), sprawiedliwego wynagrodzenia, które zapewnia przyzwoity poziom życia (zasada 6), „równowagi między życiem zawodowym a prywatnym” (zasada 9) oraz „zdrowego, bezpiecznego i dobrze dostosowanego środowiska pracy oraz ochrony danych” (zasada 10).

4. Dorobek prawny Unii Europejskiej w zakresie prawa pracy obejmuje między innymi szereg dyrektyw określających na przykład prawa indywidualne (w odniesieniu do czasu pracy, młodych pracowników, pracy na czas określony lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracy tymczasowej) lub prawa grupowe (w odniesieniu do informacji i konsultacji, europejskich rad zakładowych, ochrony pracowników w przypadku niewypłacalności, przeniesienia przedsiębiorstwa czy zwolnień grupowych), które to dyrektywy ustanawiają wymogi minimalne, ale pozostawiają państwom członkowskim swobodę wprowadzania przepisów zapewniających większą ochronę.
5. Ramy ustawodawcze dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy określają minimalne wymogi w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy mające zastosowanie do wszystkich sektorów działalności w całej Unii Europejskiej¹.
6. Nowe formy pracy są coraz bardziej zróżnicowane, co ma odzwierciedlenie w nowych warunkach umownych i nietypowych formach zatrudnienia. Te nowe formy zatrudnienia mogą przynieść korzyści uczestniczącym w nich stronom i ogółowi społeczeństwa. Mogą one ułatwić dostęp do rynku pracy niektórym grupom społecznym, m.in. osobom tradycyjnie najbardziej oddalonym od rynku pracy, i tym samym przyczynić się do włączenia społecznego. Mogą też oferować większą elastyczność oraz możliwości poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Należy jednak zwrócić szczególną uwagę na wpływ tych zmian organizacji pracy na ogólny dobrostan pracowników, w tym na jakość ich pracy, a także na ich zdrowie fizyczne i psychiczne. Nowe formy pracy nie powinny ograniczać ani umniejszać spoczywającej na pracodawcy odpowiedzialności za zapewnianie bezpieczeństwa i higieny pracowników we wszystkich aspektach związanych z pracą.

¹ Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy oraz dyrektywy szczegółowe w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG, jak i inne powiązane dyrektywy.

7. Nowe formy pracy i zmieniające się modele pracy mogą powodować pojawienie się nowych zagrożeń, takich jak zacieranie się granic między życiem zawodowym a osobistym, potencjalne odizolowanie od środowiska zawodowego oraz alienacja, stres i obciążenie kognitywne, zagrożenia mające związek z pracą i interakcją z robotami, dłuższym życiem zawodowym i aktywnym starzeniem się. Zagrożenia te należy poddać odpowiedniej ocenie.
8. W swoich konkluzjach z marca 2015 r. pt. „Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014–2020: dostosowywanie się do nowych wyzwań” Rada wezwała Komisję Europejską do dalszego promowania bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) poprzez podejmowanie wszelkich środków niezbędnych do zajęcia się zidentyfikowanymi wyzwaniami, przy należyтым uwzględnieniu zmian na rynku pracy².
9. Ponadto w swoich konkluzjach z grudnia 2017 r. pt. „Przyszłość pracy: e-ewolucja” Rada zwróciła się do państw członkowskich, Komisji Europejskiej i partnerów społecznych, by uznali powstawanie nowych form pracy, a równocześnie zapewnili wszystkim godne warunki pracy, odpowiednią ochronę socjalną i równe szanse; by uwzględniali zmieniające się formy pracy podczas opracowywania i wdrażania polityki zatrudnienia, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, polityki kształcenia i szkolenia oraz polityki społecznej³, a także uczenia się przez całe życie.
10. Ponadto, w swoich konkluzjach z czerwca 2018 r. pt. „Przyszłość pracy: podejście uwzględniające cykl życia” Rada zwróciła się do państw członkowskich i Komisji Europejskiej o uwzględnianie nowych form pracy w polityce zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego, oraz o propagowanie odpowiednich zabezpieczeń dla poszczególnych kategorii pracowników⁴.

² Konkluzje Rady z marca 2015 r. pt. „Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014–2020: dostosowywanie się do nowych wyzwań” (pkt 17).

³ Konkluzje Rady z grudnia 2017 r. pt. „Przyszłość pracy: e-ewolucja” (pkt 19 i 20).

⁴ Konkluzje Rady z czerwca 2018 r. pt. „Przyszłość pracy: podejście uwzględniające cykl życia” (pkt 35).

11. Innowacje i zmiany technologiczne, rozwój gospodarczy i nowe formy pracy mogą mieć wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy, a także na konkurencyjność i wydajność przedsiębiorstw. Należy zareagować na tę pilną potrzebę społeczną i gospodarczą, aby zapewnić wysoki poziom bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy oraz godne i uczciwe warunki pracy.

RADA UNII EUROPEJSKIEJ

12. KŁADZIE NACISK na to, że zapisana w Europejskim filarze praw socjalnych zasada godnej pracy i uczciwych warunków pracy, obejmujących środki bezpieczeństwa i higieny pracy, ma zastosowanie do wszystkich pracowników, niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa oraz rodzaju i czasu trwania stosunku pracy.
13. PODKREŚLA, że ramowa dyrektywa UE 89/391/EWG nakłada na pracodawców odpowiedzialność za zapewnienie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w każdym aspekcie związanym z pracą, w tym dokonywanie oceny zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy.
14. UWYPUKLA, jak ważne jest zidentyfikowanie środków zapewniania bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w ramach nowych form pracy w miejscach, gdzie niezbędne warunki ochrony pracowników mogą znajdować się poza kontrolą pracodawcy.
15. UWYPUKLA znaczenie zalecenia Rady 2003/134/WE w sprawie ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy osób pracujących na własny rachunek i wdrożenia go w kontekście nowych form pracy.

16. PRZYJMUJE Z ZADOWOLENIEM komunikat Komisji pt. „Bezpieczniejsze i zdrowsze warunki pracy dla wszystkich – nowelizacja przepisów i polityki UE w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy”⁵ koncentrującego się na współpracy państw członkowskich i partnerów społecznych służącej usuwaniu lub nowelizacji nieaktualnych przepisów oraz udzielaniu pomocy przedsiębiorstwom – w szczególności mikroprzedsiębiorstwom i MŚP – w przestrzeganiu przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w przekierowaniu wysiłków na lepsze i szersze zapewnianie, przestrzeganie i egzekwowanie ochrony pracowników w miejscu pracy.
17. WSKAZUJE, że według Eurostatu najczęstszymi przyczynami absencji chorobowej są związane z pracą zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego oraz zagrożenia psychospołeczne⁶.
18. KŁADZIE NACISK na potrzebę zapewnienia skutecznego wdrażania i egzekwowania prawa UE w zakresie warunków pracy oraz bezpieczeństwa i zdrowia, między innymi w przypadkach nietypowych stosunków i nowych form pracy.
19. PODKREŚLA potrzebę wskazania i zrozumienia potencjalnych zagrożeń i wyzwań związanych z dobrostanem pracowników, które to wyzwania i zagrożenia wynikają z nowych form pracy, nowych form organizacji pracy i nowych zawodów. Powinny temu towarzyszyć, w razie konieczności, polityki i środki na szczeblu europejskim służące zapewnieniu godnej pracy i uczciwych warunków pracy oraz bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy; należy też przy tym brać pod uwagę perspektywę płci oraz grupy w niekorzystnej sytuacji. Należy zbadać ewentualne nowe działania, w tym rozwijanie dobrostanu psychicznego w ramach odnośnej wiedzy praktycznej, umiejętności i kompetencji, co powinno być promowane przez cały okres życia zawodowego⁷.
20. WSKAZUJE, że opracowywanie odpowiednich działań politycznych powinno opierać się na dowodach naukowych. Należy włączać partnerów społecznych, organizacje społeczeństwa obywatelskiego i odnośnych interesariuszy w opracowywanie i monitorowanie odpowiednich działań politycznych.

⁵ COM (2017) 12 final.

⁶ Badanie Eurostatu „Osoby zgłaszające problemy zdrowotne związane z pracą – Osoby zgłaszające problemy zdrowotne związane z pracą według płci, wieku i rodzaju problemu”, ostatnia wersja z dnia 21 marca 2019 r.
(http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_pb5&lang=en).

⁷ Konkluzje Rady pt. „Przyszłość pracy: podejście uwzględniające cykl życia” (pkt 27).

21. PRZYPOMINA o wynikach sprawozdania OECD / Komisji Europejskiej pt. „Odpowiedź polityczna na nowe formy pracy” wskazujących na to, jak duże znaczenie w przypadku państw borykających się z podobnymi problemami ma partnerskie uczenie się, które należy wspierać⁸.

ZWRACA SIĘ DO PAŃSTW CZŁONKOWSKICH I DO KOMISJI EUROPEJSKIEJ, BY w ścisłej współpracy i zgodnie ze swoimi odpowiednimi kompetencjami:

22. KONTYNUOWAŁY badanie wpływu nowych form pracy na warunki pracy oraz na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, a także uwzględniały ten wpływ w swoich politykach.

23. UZNAŁY znaczenie poszanowania autonomii i roli partnerów społecznych, a także różne modele rynku pracy w państwach członkowskich.

24. w dalszym ciągu ZBIERAŁY dane, poprzez opracowanie w stosownych przypadkach nowych narzędzi monitorowania w odniesieniu do:

- nowych form pracy, zwłaszcza sytuacji, w których miejsce pracy mogłoby się znajdować poza kontrolą pracodawcy;
- sposobów, w jakie pracodawcy wypełniają w kontekście nowych form pracy swoje zobowiązania do propagowania godnej pracy i uczciwych warunków pracy oraz do zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników we wszystkich aspektach związanych z ich pracą;
- skuteczności ram prawnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy⁹.

⁸ „Odpowiedź polityczna na nowe formy pracy”, OECD 2019, sprawozdanie oparte na badaniu przeprowadzonym przez OECD i Komisję Europejską w 44 ministerstwach pracy w państwach OECD, UE i G-20.

⁹ Dane te są obecnie zbierane przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w ramach europejskiego badania przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER), europejskiego badania warunków pracy, badania aktywności ekonomicznej w UE (moduł *ad hoc* dotyczący wypadków przy pracy i innych problemów zdrowotnych związanych z pracą).

25. ZBADAŁY, zgodnie z krajowymi przepisami i praktykami, procedury i narzędzia będące uzupełnieniem tradycyjnych procedur inspekcji i kontroli dotyczących przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów prawa pracy, zwłaszcza z myślą o monitorowaniu nowych form pracy, oraz wzmocniły współpracę jednostronnych podmiotów właściwych w tej dziedzinie na szczeblu UE i na szczeblu krajowym.
26. ZBADAŁY, w jaki sposób można lepiej wykorzystać technologie cyfrowe w celu wsparcia pracodawców, pracowników, inspektoratów pracy, a w szczególności mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw, w zarządzaniu zmianami w organizacji pracy w najlepszym interesie pracowników, na przykład poprzez narzędzia cyfrowe służące identyfikacji i ocenie ryzyka oraz zarządzaniu nim, informacje dostępne online, dobre praktyki i cyfrowe materiały szkoleniowe, a także w celu poprawy i zwiększenia stosowania narzędzi cyfrowych opracowanych przez państwa członkowskie oraz funkcji interaktywnego narzędzia oceny ryzyka (OiRA).

ZWRACA SIĘ DO KOMISJI EUROPEJSKIEJ, BY:

27. OKREŚLIŁA, we współpracy z Eurofoundem i EU-OSHA, wyzwania i zagrożenia związane z jakością pracy oraz bezpieczeństwem i zdrowiem pracowników, w tym odpowiedzialność pracodawców, w związku z nowymi formami pracy i nowymi formami organizacji pracy, a także nowymi zawodami.
28. ZIDENTYFIKOWAŁA możliwe nowe ścieżki polityki przy wsparciu ze strony Komitetu Doradczego ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy (ACSH).
29. KONTYNUOWAŁA propagowanie ochrony godnej pracy i uczciwych warunków pracy wszystkich pracowników w UE poprzez skuteczne wdrożenie istniejących unijnych ram prawa pracy, w tym w kontekście nowych form pracy i wpływu zmian technologicznych na organizację pracy.
30. KONTYNUOWAŁA modernizację polityk w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stosownie do zmieniającego się świata pracy w celu zachowania i, w miarę możliwości, udoskonalenia obecnego poziomu ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy, zwłaszcza przy wsparciu ze strony ACSH i we współpracy z nim.

ZWRACA SIĘ DO PAŃSTW CZŁONKOWSKICH, BY:

31. DZIELIŁY SIĘ doświadczeniami w reagowaniu na te nowe wyzwania w ramach stałej debaty na szczeblu europejskim, a tym samym ułatwiały dostosowywanie się do nowych rodzajów ryzyka zawodowego i nowych możliwości zawodowych coraz częściej pojawiających się w kontekście nowych form pracy, zarówno w odniesieniu do pracodawców, jak i pracowników.
32. ZAPEWNIŁY odpowiednie szkolenie inspektorom pracy, by mogli reagować na nowe wyzwania i wzmacniać współpracę między inspektoratami pracy w państwach członkowskich w celu wymiany najlepszych praktyk i doświadczeń, w tym poprzez aktywną współpracę w ramach Komitetu Starszych Inspektorów Pracy.
33. ZASTANOWIŁY SIĘ nad przyszłą przydatnością obecnych definicji miejsca pracy w świetle nowych form pracy, biorąc pod uwagę działania ACSH.
34. ZBADAŁY możliwe zindywidualizowane podejścia, zgodne z prawem unijnym i krajowym, służące zapewnieniu ochrony pracowników w ramach nowych form pracy, bez ograniczania ani umniejszania odpowiedzialności pracodawcy za zapewnienie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników we wszystkich aspektach związanych z tą pracą.

ZWRACA SIĘ DO PARTNERÓW SPOŁECZNYCH, BY:

35. KONTYNUOWALI uczestnictwo w wysiłkach na rzecz zapewnienia jakości pracy i godnej pracy oraz uczciwych warunków pracy, a także na rzecz dostosowania ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy do zmian w kontekście nowych form pracy.
36. WSPÓŁPRACOWALI aktywnie, w tym względnie, na szczeblu krajowym i unijnym w różnych właściwych forach.
37. UWZGLĘDNILI istniejące ustawodawstwo w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy w kontekście swojej decyzji o negocjowaniu w ramach wspólnego programu prac na lata 2019–2020 autonomicznej umowy ramowej o cyfryzacji.

Dokumenty źródłowe

1. Międzyinstytucjonalne na szczeblu UE

- Europejski filar praw socjalnych

2. Prawodawstwo unijne

- Dyrektywa 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy („ramowa dyrektywa” w sprawie BHP)
- Zalecenie 2003/134/WE z dnia 18 lutego 2003 r. w sprawie poprawy warunków ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy osób pracujących na własny rachunek

3. Rada

- Konkluzje Rady z marca 2015 r. w sprawie strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014–2020: dostosowywanie się do nowych wyzwań
- Konkluzje Rady z września 2005 r. pt. „Nowy plan działań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy sprzyjający lepszym warunkom pracy”
- Konkluzje Rady z grudnia 2017 r. pt. „Przyszłość pracy: e-ewolucja”
- Konkluzje Rady z czerwca 2018 r. pt. „Przyszłość pracy: podejście uwzględniające cykl życia”

4. Komisja Europejska

- Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014–2020: dostosowywanie się do nowych wyzwań
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów: pt. „Bezpieczniejsze i zdrowsze warunki pracy dla wszystkich – nowelizacja przepisów i polityki UE w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy” (COM(2017) 12 final)
- Ocena praktycznego wdrażania w państwach członkowskich UE dyrektyw UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (listopad 2015 r.)

5. Parlament Europejski

- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 25 listopada 2015 r. w sprawie strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014–2020 (2015/2107(INI))

6. Inne

- Opinia ACSH w sprawie modernizacji sześciu dyrektyw dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w celu zapewnienia zdrowszej i bezpieczniejszej pracy dla wszystkich (1718/2017) – w odniesieniu do dyrektywy o miejscu pracy (89/654/EWG)
- Sprawozdanie EU–OSHA pt. „Nowe i pojawiające się zagrożenia dla bezpieczeństwa i higieny pracy związane z cyfryzacją – prognozy do 2025 r.”
- Dokument do dyskusji EU–OSHA pt. „Przegląd w sprawie przyszłości pracy: robotyka”
- Sprawozdanie OECD z 2019 r. pt. „Odpowiedź polityczna na nowe formy pracy”
- Badanie Eurostatu „Osoby zgłaszające problemy zdrowotne związane z pracą – Osoby zgłaszające problemy zdrowotne związane z pracą według płci, wieku i rodzaju problemu”, ostatnia wersja z dnia 21 marca 2019 r.