



Európsky hospodársky
a sociálny výbor

STANOVISKO

Európsky hospodársky a sociálny výbor

Sociálny dialóg ako nástroj na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Sociálny dialóg ako nástroj na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
(prieskumné stanovisko na žiadosť francúzskeho predsedníctva Rady EÚ)

SOC/703

Spravodajkyňa: **Franca SALIS-MADINIER**

www.eesc.europa.eu

SK



www.eesc.europa.eu/facebook



www.eesc.europa.eu/twitter



www.eesc.europa.eu/linkedin



www.eesc.europa.eu/instagram

Žiadosť francúzskeho
predsedníctva Rady EÚ
Právny základ
Príslušná sekcia
Prijaté v sekcii
Prijaté v pléne
Plenárne zasadnutie č.
Výsledok hlasovania
(za/proti/zdržalo sa)

list z 21/09/2021
článok 304 Zmluvy o fungovaní Európskej únie
sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo
16/12/2021
20/01/2022
566
172/32/70

1. Závěry a doporučení

- 1.1 EHSV souhlasí s názorem, který Evropská komise vyjádřila ve své strategii v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci na období 2021 – 2027, a považuje sociální dialog za nevyhnutný nástroj na dosažení troch klíčových cílů, kterými sú: anticipace a řízení změn ve světě práce vyplývajících z zelené, digitální a demografické transformace; zlepšení prevence pracovních úrazů a chorob z povolání; a zvýšení připravenosti na potenciálně budoucí zdravotní krize.
- 1.2 Pandemie je příležitostí na vybudování nových kolektivních kapacit, které umožní zvládat budoucí krize a zmiňnit jejich dosah na bezpečnost a ochranu zdraví při práci (BOZP). Plán obnovy musí pomoci posilnit úlohu sociálních partnerů v členských státech, kde se na ně nejméně přehlídá.
- 1.3 EHSV doporučuje vypracovat komplexní a integrovanou výhledovou analýzu vlivu digitální transformace na trh práce s cílem předvídat zásadní změny, které přinesie, a navrhnout dlouhodobou strategii v oblasti BOZP.
- 1.4 Evropská rámcová dohoda z roku 2002 neumožňuje reagovat na nové výzvy spojené s prací na dálku. EHSV doporučuje vypracovat nové usmernenia s osobitným dôrazom na prevenciu psychosociálnych rizík a muskuloskeletálnych porúch.
- 1.5 EHSV nabáda inspekce práce, aby v souladu s vnitrostátními právními předpisy vykonávali kontrolu pracovních podmínek při práci na dálku, a to na žádost zaměstnanca a s ohledem na jeho soukromý život.
- 1.6 EHSV doporučuje, aby se důkladně sledovali náklady spojené s chorobami z povolání, ako sú srdcové ochorenia a syndróm vyhoření, a aby se na příslušné úrovni přijali vhodné opatření v zájmu snížení počtu jejich případů na nulu.
- 1.7 EHSV sa zasadzuje za to, aby sa vytvorila kultúra prevencie prostredníctvom odbornej prípravy aktérov sociálneho dialógu, zvyšovaním povedomia o nových rizikách a posilnením a šírením dostupných zdrojov.
- 1.8 EHSV sa domnieva, že v súlade s článkom 155 ods. 2 ZFEÚ sa dohody uzatvorené medzi sociálnymi partnermi vykonávajú v členských štátoch. EHSV žiada Komisiu, aby so sociálnymi partnermi diskutovala o vykonávaní autonómnych dohôd a postupe predloženia spoločnej žiadosti o rozhodnutie Rady, pričom treba rešpektovať nezávislosť sociálnych partnerov a riadiť sa postupom stanoveným v článku 155 ZFEÚ.
- 1.9 EHSV podporuje vytváranie referenčných noriem a nástrojov na posudzovanie rizika pripravených na použitie, ktoré sú obzvlášť užitočné pre veľmi malé a stredné podniky. MSP potrebujú správne usmernenia, odbornú prípravu a finančnú podporu, aby si mohli plniť povinnosti v oblasti BOZP.

- 1.10 EHSV sa zasadzuje za to, aby sa zaviedol systém, ktorý umožní posudzovať vplyv legislatívnych iniciatív, kolektívnych zmlúv a európskych akčných plánov, a opakuje svoje odporúčanie¹ zabezpečiť na 10 000 pracovníkov jedného inšpektora práce.
- 1.11 EHSV žiada, aby sa v rámci kampane „Vision Zero“ zaujal proaktívnejší prístup s dôrazom na prevenciu a odstránenie rizík, v súlade s rámcovou smernicou.
- 1.12 Pokiaľ ide o boj proti rakovine ako chorobe z povolania, EHSV sa zasadzuje za ambicióznejší postoj, ktorý by sa vzťahoval na všetkých 50 prioritných karcinogénov, látky poškodzujúce reprodukciu a nebezpečné lieky, ako aj na stres² a prácu na zmeny³.
- 1.13 EHSV žiada o vytvorenie európskych právnych predpisov v oblasti psychosociálnych rizík. Pri účinnej prevencii sa musí venovať pozornosť aj pracovnému prostrediu, nielen duševnému zdraviu jednotlivca.
- 1.14 EHSV sa domnieva, že na vytvorenie komplexnej, udržateľnej a integrovanej politiky v oblasti prevencie je potrebné, aby sa pokračovalo v práci na návrhu smernice o muskuloskeletálnych poruchách.
- 1.15 EHSV žiada, aby sa pozmenili právne predpisy o umelej inteligencii⁴. EHSV odporúča, aby sa posudzovanie zhody treťou stranou stalo povinným prvkom pre všetky vysokorizikové aplikácie umelej inteligencie.
- 1.16 EHSV žiada, aby sa do rozsahu pôsobnosti strategického rámca zahrnuli aj pracovníci platforiem. Je nevyhnutné zaručiť týmto pracovníkom právo združovať sa, byť zastúpení a kolektívne vyjednávať a zabezpečiť im aj právo na sociálnu ochranu.

2. Kontext stanoviska

- 2.1 So zreteľom na svoje nadchádzajúce predsedníctvo Rady EÚ požiadalo Francúzsko výbor, aby prostredníctvom tohto stanoviska preskúmal otázku účinnosti sociálneho dialógu⁵ ako nástroja na podporu BOZP.
- 2.2 Európska komisia navrhuje nový strategický rámec pre BOZP, ktorého tri hlavné ciele sú: anticipácia a riadenie zmien vo svete práce vyplývajúcich zo zelenej, digitálnej a demografickej transformácie; zlepšenie prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania; a zvýšenie

¹ [SOC/698](#).

² <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7466429/>.

³ <https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124--Cancerogenicite-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx>

⁴ [Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie \(akt o umelej inteligencii\) a menia niektoré legislatívne akty únie](#), COM(2021) 206 final.

⁵ Európsky sociálny dialóg zahŕňa diskusie, konzultácie, rokovania a spoločné opatrenia organizácií zastupujúcich sociálnych partnerov (zamestnávateľov a zamestnancov). Rozlišuje sa medzi trojstranným dialógom s orgánmi verejnej moci a dvojstranným dialógom medzi európskymi odborovými zväzmi a zamestnávateľmi.

pripravenosti na potenciálne budúce zdravotné krízy⁶. Pri dosahovaní týchto troch cieľov sa Európska komisia spolieha najmä na sociálny dialóg.

- 2.3 V strategickom rámci sa presadzuje prístup „Vision Zero“ s cieľom zamedziť v EÚ úmrtiam súvisiacim s prácou a kladie dôraz na rodovú rovnosť v oblasti BOZP.
- 2.4 Za jednu z prioritných osí sa považuje boj proti rakovine ako chorobe z povolania. Komisia je odhodlaná stanoviť záväzné limitné hodnoty expozície pri práci pre ďalšie karcinogénne látky.

3. Všeobecné pripomienky

3.1 *Sociálny dialóg ako nevyhnutný nástroj na predchádzanie rizikám*

- 3.1.1 Pri riešení problémov spojených s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci sú mimoriadne dôležité dvojstranné rokovania európskych sociálnych partnerov. Uplatňovanie autonómnych dohôd je však niekedy nejednotné a závisí od relatívnej sily sociálneho dialógu a od rozmanitých systémov pracovnoprávných vzťahov v členských štátoch⁷. Dohody, ktoré sa na žiadosť oboch signatárov pretavia do smerníc Rady, sa zdajú byť účinnejšie, pretože zaručujú konkrétne akčné plány v členských štátoch. EHSV žiada Komisiu, aby so sociálnymi partnermi diskutovala o lepšom vykonávaní autonómnych dohôd a postupe predkladania spoločných žiadostí o rozhodnutia Rady, pričom treba rešpektovať nezávislosť sociálnych partnerov a riadiť sa postupom stanoveným v článku 155 ZFEÚ.
- 3.1.2 Európsky sociálny dialóg pomohol zlepšiť pracovné podmienky miliónov pracovníkov v EÚ, a to tak na medziodvetvovej úrovni (pracovný stres⁸, násilie a obťažovanie⁹), ako i na sektorovej úrovni (muskuloskeletálne poruchy v poľnohospodárstve¹⁰, ochrana zdravia v kaderníctvach¹¹, kryštalický kremík v chémii a ťažbe¹², prevencia poranení ostrými predmetmi v nemocniciach¹³).
- 3.1.3 Odvetvové dohody, v ktorých sa stanovujú minimálne normy alebo všeobecné usmernenia v oblasti BOZP, sú obzvlášť dôležité pre MSP, keďže tieto podniky nemajú vždy potrebné prostriedky na to, aby mohli naplánovať zlepšenie pracovných podmienok. Na uplatňovanie týchto dohôd v praxi potrebujú MSP poradenstvo, odbornú prípravu a finančnú podporu.
- 3.1.4 Sociálny dialóg je cenným nástrojom pre podniky aj pre spoločnosť ako celok. Opatrenia v oblasti BOZP realizované prostredníctvom sociálneho dialógu pozitívne prispievajú k zdraviu

6 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0323&qid=1626089672913#PP1Contents>.

7 <https://www.eurofound.europa.eu/sk/publications/report/2021/right-to-disconnect-exploring-company-practices>.

8 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=1106>.

9 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5000>.

10 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=1202>.

11 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5460>.

12 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=1348>.

13 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5595>.

pracovníkov, môžu zlepšiť ziskovosť podnikov a znižujú náklady na zdravotnú starostlivosť a v súvislosti s absenciami¹⁴. Pracovné úrazy a choroby z povolania predstavujú pre spoločnosť náklady odhadované na 3,3 %¹⁵ HDP EÚ (476 miliárd EUR), čo je viac než polovica prostriedkov plánu obnovy. V závislosti od priemyselnej štruktúry, legislatívneho kontextu a zavedených preventívnych opatrení sa toto percento v jednotlivých členských štátoch značne líši.

- 3.1.5 Opatrenia, ktoré v núdzovej krízovej situácii prijali verejné orgány, mali pre jednotlivé sektory vážne dôsledky: zatvorenie škôl, obchodov atď. Mnohé podniky sa obávajú bankrotu, napríklad v odvetví kultúry, hotelových či stravovacích služieb¹⁶.
- 3.1.6 Rokovania umožnili zabezpečiť kontinuitu činnosti a prežitie európskeho hospodárstva. V odvetviach ako doprava, obchod a poľnohospodárstvo zohrávali európski sociálni partneri kľúčovú úlohu vzhľadom na potrebné úpravy, dočasné pozastavenie či dokonca definitívne ukončenie činnosti a ich dosah na zamestnanosť. Treba si z toho vziať ponaučenie pre prípadné budúce krízy.
- 3.1.7 Táto bilancia však nemôže zakryť vážne nedostatky. Kvalita vnútroštátnych mechanizmov sociálneho dialógu nie je rovnaká¹⁷. V mnohých členských štátoch sa opatrenia prijali bez včasných a dôkladných konzultácií s vnútroštátnymi sociálnymi partnermi. Niektoré vlády prijali núdzové opatrenia obmedzujúce ich nezávislosť, ako keby boli skôr prekážkou než súčasťou riešení. Zdravotná kríza odhalila, že potrebné opatrenia prijaté v členských štátoch je nutné lepšie riadiť a koordinovať. Medzi členskými štátmi, inštitúciami EÚ a sociálnymi partnermi na vnútroštátnej a európskej úrovni sa musí posilniť dialóg v snahe nachádzať riešenia pri zvládaní krízy.
- 3.1.8 EHSV konštatuje, že podľa rozsudku Súdneho dvora EÚ zo septembra 2021 Komisia nie je povinná reagovať na žiadosti sociálnych partnerov týkajúce sa vykonávania uzatvorených dohôd. Vyzýva Komisiu, aby pre vykonávanie dohôd, ktoré podpísali sociálni partneri, stanovila jasné kritériá¹⁸. EHSV sa domnieva, že v súlade s článkom 155 ods. 2 ZFEÚ sa dohody uzatvorené medzi sociálnymi partnermi musia vykonávať v členských štátoch.

¹⁴ <https://osha.europa.eu/sk/themes/good-osh-is-good-for-business>.

¹⁵ <https://visualisation.osha.europa.eu/osh-costs#!/>.

¹⁶ Pozri Ú. v EÚ C 429, 11.12.2020, s 159, bod 2.3.

¹⁷ [Zapojenie sociálnych partnerov do tvorby politik počas pandémie ochorenia COVID-19](#), Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg, 2021.

¹⁸ Ú. v EÚ C 10, 11.1.2021, s 14.

3.2 Konkrétne pripomienky

3.2.1 Digitálna a klimatická transformácia a nové slabé miesta

3.2.1.1 Európska centrálna banka zdôrazňuje makroekonomické a finančné riziká¹⁹ spojené s globálnym otepľovaním (hospodárske straty v dôsledku stúpajúcej hladiny morí a zmien vo výskyte zrážok) a ekologickou transformáciou (rastúce množstvo uviaznutých aktív, nárast štrukturálnej nezamestnanosti, nestálosť cien a inflácia).

3.2.1.2 Robotizácia, umelá inteligencia a rozvoj nových obchodných modelov, foriem subdodávok a práce na diaľku budú mať trvalý dosah na trh práce, zhodnocovanie zručností, organizáciu práce, prispôsobenie pracovných miest, pracovné riziká a spôsoby, ako im predchádzať.

3.2.1.3 Hoci trvalá pracovná zmluva zostáva referenčným štandardom, sme svedkami nárastu „pružných“ alebo „neštandardných“ foriem zamestnania, ako sú práca na vyžiadanie a práca pre platformy. Keďže títo pracovníci majú len malý vplyv na spôsob výkonu práce, sú častejšie vystavení **zlým pracovným podmienkam** (nepohodlné polohy tela, nadmerné tempo, veľký pracovný tlak a nedostatočná samostatnosť a rôznorodosť úloh)²⁰.

3.2.1.4 Tieto transformácie vedú k **presunu pracovných rizík**. V prvom rade na marginalizované skupiny pracovníkov, a to v dôsledku kombinovaného rozvoja subdodávateľskej činnosti a uzatvárania neistých pracovných zmlúv, ktoré poskytujú menšie záruky z hľadiska BOZP. Okrem toho vznikajú nové zraniteľné miesta súvisiace s pracovnými podmienkami, pretože pružné formy organizácie sa spájajú s obnovenými formami starých praktík taylorizmu. A napokon to vedie k vzniku nových zdravotných ťažkostí spojených s prácou, ktoré sa prejavujú endemickým nárastom pracovného stresu a pridružených ochorení.

3.3 Výzvy v oblasti BOZP v digitálnom ekosystéme

3.3.1 Informačné a komunikačné technológie postupne formujú nový digitálny ekosystém, ktorého charakteristickou črtou je **práca na diaľku**. Jej všeobecné rozšírenie zodpovedá očakávaniam: 80 %²¹ zamestnávateľov a 76 % európskych pracovníkov si želá pokračovať v práci na diaľku aj po skončení krízy. Práca na diaľku poskytuje väčšiu pružnosť, prináša však aj nové výzvy: neprimerané vybavenie, pocit izolovanosti, problém mentálne sa odpojiť od práce a nedostatočná podpora zo strany vedenia. Okolo 25 %²² európskych pracovníkov priznáva, že je sústavne emocionálne vyčerpaných svojou prácou, čo je hlavným príznakom syndrómu vyhorenia. Aj pre zamestnávateľov znamená práca na diaľku nové výzvy spojené napríklad so zvýšeným nákupom vybavenia určeného na prácu na diaľku alebo s riadením a organizáciou práce na diaľku.

¹⁹ ECB, *Climate Change and monetary policy in the euro area*, Occasional Paper Series, č. 271/september 2021.

²⁰ Bérastégui P., [Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review](#), výskumná správa ETUI – Report 2021.01.

²¹ Littler Mendelson, [Littler European Employer COVID-19 Survey Report](#), 2020.

²² Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19* (Život, práca a COVID-19), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

- 3.3.2 Pokrok v oblasti **robotiky** vedie k presunu úloh zo sféry produkcie smerom k dohľadu nad automatizovanými postupmi. Odhaduje sa, že do roku 2030 by mohlo byť 22 % pracovných miest v EÚ automatizovaných, čo predstavuje 53 miliónov pracovných miest²³. Automatizáciou sa dokonca môžu zlepšiť pracovné podmienky (bezpečnosť a ergonómia na pracovisku, diverzifikácia úloh, odstránenie namáhavých a nebezpečných úloh). Samozrejme, takisto je dôležité monitorovať všetky riziká v oblasti BOZP, ktoré by tento vývoj mohol priniesť, a predchádzať im, pretože ak budú tieto zmeny zamerané len na produktivitu, mohli by viesť k zhoršeniu pracovných podmienok.
- 3.3.3 Pokrok, ktorý prináša umelá inteligencia, je často ešte len v počiatočnom štádiu, ako je to v prípade **algoritmickeho riadenia** v platformovom hospodárstve a v niektorých logistických gigantov. Sledujú sa pri tom dva ciele: nahradiť priameho vedúceho, pokiaľ ide o kontrolu a monitorovanie výkonnosti, a zvýšiť produktivitu niekedy až extrémnou racionalizáciou práce. Podľa vedeckých štúdií, na základe ktorých Európsky odborový inštitút vypracoval komplexné zhrnutie, sa z hľadiska BOZP pri týchto postupoch k „tradičným“ rizikám spojeným s racionalizáciou (zvýšenie intenzity a náročnosti práce, ochudobnenie úloh) pridávajú „nové“ riziká spojené s digitalizáciou (psychické preťaženie, hyperkonektivita, sociálna izolovanosť)²⁴.
- 3.3.4 Algoritmicke riadenie sa čoraz častejšie využíva v podnikoch, kde pomáha riešiť problémy spojené s **dištančným spôsobom fungovania**. Neustály dohľad a hodnotenie predstavujú riziko pre duševné zdravie pracovníkov²⁵, najmä vzhľadom na efekt „veľkého brata“ a stieranie hranice medzi súkromným a pracovným životom. Bez nevyhnutných záruk môžu tieto technológie ohroziť základné práva, ako je právo na rešpektovanie súkromného života a dôstojnosti.
- 3.3.5 Komisia sa vo svojom návrhu právneho predpisu o umelej inteligencii²⁶ priamo nezaobrá výzvami spojenými s **vysokorizikovými aplikáciami** na pracovisku. EHSV odporučil, aby sa posudzovanie zhody treťou stranou stalo povinným prvkom pre všetky vysokorizikové aplikácie umelej inteligencie²⁷. Zariadenia, ktoré vyhodnocujú správanie, čas venovaný práci či výkon pracovníka alebo dokážu rozpoznať jeho pocity, musia byť predmetom posúdenia zhody treťou stranou, ak sú klasifikované ako vysokorizikové aplikácie umelej inteligencie.

3.4 *Transformácie, zmeny a „nové zdravotné ťažkosti“*

- 3.4.1 Viac ako počet pracovných úrazov narastá počet prípadov chorôb z povolania. V rokoch 2000 až 2016 sa počet úmrtí na srdcové ochorenia a mozgové príhody spojené s nadmerne dlhým

²³ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-in-europe>.

²⁴ Bérastégui P., [Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review](#), výskumná správa ETUI – Report 2021.01.

²⁵ [The new frontier: Artificial Intelligence at work](#), APPG, 2021.

²⁶ [Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie \(akt o umelej inteligencii\) a menia niektoré legislatívne akty únie](#), COM(2021) 206 final.

²⁷ [INT/940, bod 1.10.](#)

časom venovaným práci celosvetovo zvýšil, v prvom prípade o 41 % a v druhom o 19 %²⁸. Pribúdajú aj psychické poruchy súvisiace s prácou, ako sú napríklad depresie. 17 až 35 % prípadov depresie možno pripísať práci²⁹, čo svedčí o tom, že sa zvyšujú psychosociálne riziká a ich vplyv na zdravie pracovníkov.

3.4.2 Presun zdravotných ťažkostí sa prejavuje aj vo **fyzických rizikových faktoroch**. Počet pracovných úrazov mierne klesol³⁰, zatiaľ čo muskuloskeletálne poruchy zostávajú hlavnou príčinou práceneschopnosti vo svete³¹. Z najnovšieho **prieskumu ESENER** vyplýva, že opakované pohyby horných končatín a dlhodobé sedenie sú dva rizikové faktory, ktorým sú pracovníci vystavení najviac³². Takže skôr ako jednorazové vystavenia veľmi nebezpečným situáciám ohrozuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci dlhodobé vystavenie slabším rizikovým faktorom.

4. Vyhliadky na zlepšenie účinnosti sociálneho dialógu a zmiernenie rizík v oblasti BOZP

4.1 Pandémia je príležitosťou na vybudovanie nových kolektívnych kapacít vzhľadom na zdravotné, ekologické a demografické krízy. Sociálni partneri majú najlepšie predpoklady na to, aby mohli predvídať zmeny, anticipovať nové potreby z hľadiska odbornej prípravy, prispôbiť sa novému prostrediu, identifikovať vznikajúce riziká³³ a pripraviť transformáciu výrobných procesov.

4.2 Je dôležité zabezpečiť skutočné uplatňovanie dohôd uzatvorených na základe sociálneho dialógu. EHSV opätovne podporuje³⁴ odporúčanie MOP³⁵, aby mal jeden inšpektor práce na starosti 10 000 pracovníkov, a zdôrazňuje, že je potrebné posilniť úlohu zástupcov odborových zväzov v rámci BOZP. Sociálni partneri musia byť na všetkých úrovniach dostatočne zapojení do navrhovania a realizácie preventívnych opatrení v súlade s rámcovou smernicou.

4.3 Všeobecné rozšírenie práce na diaľku si vyžaduje, aby sa rozšírili aj spôsoby zasahovania inšpektorátu práce. Na žiadosť zamestnanca a s ohľadom na jeho súkromný život musia mať inšpektori, tak ako v Španielsku³⁶, možnosť kontrolovať podmienky na prácu na diaľku. Zahŕňa to zisťovanie stavu a zaznamenávanie sťažností, pokiaľ ide o nedostatok potrebného vybavenia, nerešpektovanie práva na odpojenie atď.

28 [WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000 – 2016](#), WHO a MOP, 2021.

29 Niedhammer a kol., *Update of the fractions of cardiovascular diseases and mental disorders attributable to psychosocial work factors in Europe*, Int Arch Occup Environ Health, 2021.

30 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20211012-2>.

31 Cieza a kol., *Global estimates of the need for rehabilitation based on the Global Burden of Disease study 2019: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019*, The Lancet, 396: 10267, 2020.

32 [EU-OSHA European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks \(ESENER 2019\) – Background briefing](#), 2020.

33 <https://osha.europa.eu/en/emerging-risks>.

34 <https://www.eesc.europa.eu/sk/our-work/opinions-information-reports/opinions/health-safety-work-eu-strategic-framework-2021-2027>.

35 <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf>.

36 <https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=23324&langId=en>.

- 4.4 EHSV odporúča vypracovať výhľadovú analýzu vplyvu digitálnej transformácie na prácu v členských štátoch, zameranú najmä na zhodnocovanie zručností, organizáciu práce, pracovné riziká a spôsoby, ako im predchádzať.
- 4.5 Treba podrobne sledovať nárast nákladov spojených s chorobami z povolania, ako sú srdcové ochorenia a syndróm vyhorenia, aby sa na príslušnej úrovni mohli prijať vhodné opatrenia v záujme nulovej úmrtnosti.
- 4.6 Súčasné opatrenia neumožňujú dôkladne posúdiť vplyv autonómnych rámcových dohôd. Dostupné údaje sú čiastkové a na základe protokolov sa nedá stanoviť príčinná súvislosť. Je potrebné investovať do vytvorenia ukazovateľov špecifických pre každú dohodu a do dlhodobého mechanizmu, ktorý umožní stanoviť príčinnú súvislosť, a zároveň v plnej miere rešpektovať nezávislosť sociálnych partnerov pri vykonávaní rámcových dohôd.
- 4.7 Špecifické ukazovatele sa doplnia o širšie ukazovatele na monitorovanie dosiahnutého pokroku v oblasti BOZP. Túto úlohu by mohli plniť **prieskumy ESENER**, pričom EHSV odporúča, aby sa uskutočňovali častejšie a aby sa systematickejšie zameriavali aj na výzvy v oblasti BOZP. Umožní to posúdiť rozsah zavedených iniciatív a v prípade potreby navrhnúť nové opatrenia.
- 4.8 Kontrolná úloha, ktorú plní Európsky orgán práce³⁷ prostredníctvom Výboru vedúcich predstaviteľov inšpekcie práce, by mohla zahŕňať poskytovanie príležitostí a odporúčaní týkajúcich sa výmeny osvedčených postupov a budovania podporných kapacít na presadzovanie právnych predpisov a vykonávanie dohôd uzatvorených na základe sociálneho dialógu, ktoré sa nepretavili do smerníc.
- 4.9 Účinné prepojenie európskeho a vnútroštátneho sociálneho dialógu si vyžaduje väčšie zapojenie sociálnych partnerov vo všetkých členských štátoch. Mohli by sa vyčleniť finančné prostriedky na posilnenie kapacít sociálnych partnerov tam, kde sú slabé.
- 4.10 EHSV podporuje všetky iniciatívy, ktoré môžu pomôcť MSP v úsilí o prevenciu. Ako príklady možno uviesť nedávno vytvorenú normu ISO 45003³⁸ týkajúcu sa psychosociálnych rizík, nástroj OiRA, do ktorého sa pravidelne dopĺňajú nové moduly, a portál „Healthy workplaces“, ktorý zoskupuje zdroje dostupné pre zamestnávateľov. Vo Francúzsku využilo nástroj OiRA 61 000-krát³⁹ 42 000 používateľov, čo je polovica používateľov. EHSV zdôrazňuje, že tieto nástroje pripravené na použitie sú príležitosťou pre podniky, ktoré nemajú potrebné interné zdroje, a pripomína, že posudzovanie rizika je základným pilierom prevencie.
- 4.11 V rámci iniciatívy „Vision Zero“ treba zaujať proaktívnejší prístup a v súlade s rámcovou smernicou sa zamerať na odstránenie rizík. Každá politika v oblasti BOZP musí rešpektovať zásadu prevencie navrhnutú a uplatňovanú na základe sociálneho dialógu a podporenú spoločnými právnymi predpismi.

³⁷ Európsky orgán práce má za cieľ podporovať dodržiavanie pravidiel a spoluprácu medzi členskými štátmi pri presadzovaní právnych predpisov EÚ v oblastiach mobility pracovnej sily a koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia.

³⁸ <https://www.iso.org/standard/64283.html>.

³⁹ <https://oiraproject.eu/sk/news/road-transport-france-now-safer-oir-a>.

- 4.12 Pokiaľ ide o boj proti rakovine ako chorobe z povolania, EHSV sa zasadzuje za ambicióznejší postoj, ktorý by sa vzťahoval na všetkých 50 prioritných karcinogénov. Do rozsahu pôsobnosti smernice 2004/37/ES sa musia zahrnúť aj látky poškodzujúce reprodukciu a nebezpečné lieky⁴⁰. Chronický stres takisto zvyšuje riziko vzniku rakoviny⁴¹ a nočné zmeny bývajú príčinou rakoviny prsníka, prostaty a hrubého čreva a konečníka⁴². Namiesto metodiky, v ktorej sa ochrana pracovníkov považuje za náklady, treba uplatňovať prístup vychádzajúci z rizika.
- 4.13 Muskuloskeletálne poruchy zostávajú prvým problémom v oblasti BOZP v Európskej únii. Účinnosť prevencie zaručujú na úrovni podnikov kvalita sociálneho dialógu a riadne fungovanie výboru pre bezpečnosť a ochranu zdravia, ak tieto mechanizmy existujú. Sociálny dialóg na odvetvovej úrovni môže byť taktiež nápomocný vďaka špecifickým usmerneniam, opatreniam na zvyšovanie povedomia, ako aj prostredníctvom výmeny skúseností a šírenia osvedčených postupov. Na vytvorenie komplexnej, udržateľnej a integrovanej politiky na európskej úrovni je potrebné, aby sa opäť rozbehla práca na návrhu smernice o muskuloskeletálnych poruchách.
- 4.14 To, že sú potrebné európske právne predpisy o psychosociálnych rizikách, potvrdzuje aj neúplné vykonávanie autonómnej rámcovej dohody o pracovnom strese z roku 2004. EHSV pripomína, že účinné predchádzanie stresu si vyžaduje, aby sa zamerala pozornosť na faktory, ktoré ho spôsobujú, t. j. na organizáciu práce. Prístup zameraný na duševné zdravie jednotlivca nepomôže odbúrať pracovný stres.
- 4.15 EHSV zdôrazňuje, že je potrebné oboje – spoľahlivý regulačný rámec a konštruktívny sociálny dialóg. V smerniciach sa stanovujú všeobecné usmernenia v oblasti BOZP, zatiaľ čo rôzne úrovne sociálneho dialógu umožňujú potrebné úpravy so zreteľom na odvetvové a vnútroštátne špecifiká.
- 4.16 EHSV ľutuje, že sa tento strategický rámec nevzťahuje na samostatne zárobkovo činné osoby. Pracovníci platformami, ktorí sú tzv. „samostatne zárobkovo činnými osobami“, sú v skutočnosti prostredníctvom algoritmického riadenia týmito platformami podriadení. Pandémia poukázala na zraniteľnosť týchto pracovníkov a na nedostatky platformami, pokiaľ ide o prevenciu. Títo pracovníci nemôžu byť v dôsledku vylúčenia zo strategického rámca naďalej vystavení nekontrolovaným rizikám.
- 4.17 EHSV upozorňuje na asymetrické vzťahy medzi platformami a týmito pracovníkmi a pripomína, že sloboda združovania a právo na kolektívne vyjednávanie sú základnými právami. Je prvoradé zabezpečiť primeranú organizáciu a zastúpenie v snahe uľahčiť sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie. Okrem toho by sa práva na sociálnu ochranu mali rozšíriť aj na týchto pracovníkov.

40 Chemikálie, ktorá môže poškodiť plodnosť muža alebo ženy alebo narušiť vývoj nenarodeného dieťaťa.

41 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7466429/>.

42 <https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124--Cancerogenicite-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx>.

- 4.18 Rovnako dôležité je venovať pozornosť pracovníkom so zdravotným postihnutím alebo s chronickými chorobami. Zamestnanie umožňuje prístup k dôstojnému bývaniu, plnohodnotný spoločenský a kultúrny život a začlenenie do spoločnosti. V záujme dosiahnutia inkluzívnych cieľov EÚ je potrebné, aby sa zmenšili rozdiely medzi členskými štátmi a zosúladiť verejné politiky v oblasti zamestnatel'nosti a hospodárskeho, sociálneho a kultúrneho začlenenia.
- 4.19 Predchádzanie strate zamestnania v dôsledku zdravotných problémov musí byť súčasťou sociálneho dialógu a sprevádzať návrat do zamestnania (prispôsobenie pracovného miesta, čiastočný pracovný úväzok atď.). Odporúčajú sa opatrenia na zvýšenie povedomia o situácii pracovníkov so zdravotným postihnutím alebo pracovníkov, ktorým by mohlo hroziť vylúčenie z dôvodu nespôsobilosti.
- 4.20 Uznanie rozmanitosti pracovnej sily vrátane rodových rozdielov je nevyhnutné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracujúcich mužov aj žien. Hoci sa v tejto oblasti dosiahol určitý pokrok, EHSV sa domnieva, že je možné a malo by sa urobiť viac. Pri vypracúvaní politik v oblasti BOZP a stratégií prevencie by sa malo prihliadať na rodové rozdiely. EHSV požaduje, aby sa v rámci BOZP uplatňoval rodovo citlivý prístup s cieľom začleniť rodové hľadisko do všetkých oblastí BOZP. V snahe využiť výhody sociálneho dialógu EHSV zdôrazňuje, že je dôležité, aby sa ženy zúčastňovali na sociálnom dialógu rovnakou mierou.
- 4.21 Mladým pracovníkom by sa mal uľahčiť prístup k informačným technológiám. Hlavným zdrojom istoty zamestnania sa v digitálnej ére stáva kontinuálne vzdelávanie. Dôležité je zapájať aj starších pracovníkov prostredníctvom podpory vzdelávacích príležitostí a ochrany pred diskrimináciou na základe veku.
- 4.22 Výhody práce na diaľku závisia od toho, akým spôsobom ju zamestnávateľ organizuje. Využívanie práce na diaľku sa musí regulovať kolektívnym vyjednávaním, aby sa predišlo ťažkostiam, na ktoré poukázalo viacero prieskumov⁴³. Európska rámcová dohoda podpísaná v roku 2002 neumožňuje reagovať na tieto nové výzvy. EHSV odporúča vypracovať nové usmernenia s osobitným dôrazom na prevenciu psychosociálnych rizík a muskuloskeletálnych porúch.
- 4.23 Je dôležité zdôrazniť súvislosť, ktorá existuje medzi BOZP a ziskovosťou podnikov. Sociálny dialóg umožňuje predchádzať nákladom spojeným s pracovnými úrazmi a chorobami z povolania, keďže dokáže ovplyvniť pracovné podmienky a zotrvanie v zamestnaní. Ide o investície, pri ktorých zisk prevyšuje náklady⁴⁴.
- 4.24 Je potrebné vytvoriť kultúru prevencie prostredníctvom odbornej prípravy rôznych aktérov sociálneho dialógu, zvyšovaním povedomia o nových rizikách a posilnením a šírením dostupných zdrojov. EHSV žiada, aby sa na tento účel vyčlenili finančné prostriedky z plánu obnovy.

43 <https://www.eurofound.europa.eu/sk/data/covid-19/working-teleworking>.

44 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_571914.pdf

V Bruseli 20. januára 2022

Christa SCHWENG
predsedníčka Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru

*

* *

Pozn.: Príloha je na nasledujúcich stranách.

PRÍLOHA
K STANOVISKU
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru

Nasledujúce pozmeňovacie návrhy, ktoré získali viac ako štvrtinu odovzdaných hlasov, boli v priebehu diskusie zamietnuté (článok 59 ods. 3 rokovacieho poriadku):

POZMEŇOVACÍ NÁVRH 2

SOC/703

Sociálny dialóg ako nástroj na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Bod 3.2.1.3

Predkladajú:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

Zmeniť

<i>Stanovisko sekcie</i>	<i>Navrhovaná zmena</i>
Hoci trvalá pracovná zmluva zostáva referenčným štandardom, sme svedkami nárastu „pružných“ alebo „neštandardných“ foriem zamestnania, ako sú práca na vyžiadanie a práca pre platformy. <i>Kedže títo pracovníci majú len malý vplyv na spôsob výkonu práce, sú častejšie vystavení zlým pracovným podmienkam (nepohodlné polohy tela, nadmerné tempo, veľký pracovný tlak a nedostatočná samostatnosť a rôznorodosť úloh)[1].</i> [1] Bérastégui P., <i>Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review</i> , výskumná správa ETUI 2021.01.	Hoci trvalá pracovná zmluva zostáva referenčným štandardom, sme svedkami nárastu „pružných“ alebo „neštandardných“ foriem zamestnania, ako sú práca na vyžiadanie a práca pre platformy. <i>Práca na diaľku so sebou prináša určité riziká, ako sú možné problémy spojené s tým, že pracovník sa stáva v pracovnej komunite neviditeľným, prichádza o formálne a neformálne podporné štruktúry, osobné kontakty s kolegami a prístup k informáciám, príležitostiam kariérneho postupu a odbornej prípravy a môže dôjsť k zhoršeniu rodovej nerovnosti a zvýšenému riziku násillia a obťažovania[1]. Tieto riziká by sa mali ďalej riešiť s cieľom poskytnúť pracovníkom v takýchto formách zamestnania bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.</i> [1] Ú. v. EÚ C 220, 9.6.2021, s. 13.

Zdôvodnenie

Navrhujeme vypustiť časť tohto veľmi všeobecného tvrdenia a použiť text z konsenzuálneho stanoviska SOC/662, v ktorom sa okrem iného uvádza, že práca na diaľku so sebou prináša určité riziká, ako sú možné problémy spojené s tým, že pracovník sa stáva v pracovnej komunite neviditeľným, prichádza o formálne a neformálne podporné štruktúry, osobné kontakty s kolegami a prístup k informáciám, príležitostiam kariérneho postupu a odbornej prípravy a môže dôjsť k zhoršeniu rodovej nerovnosti a zvýšenému riziku násillia a obťažovania.

Treba tiež pripomenúť, že napríklad osoby s pružnou pracovnou dobou alebo pracujúce pre platformy

majú často väčšiu voľnosť pri rozhodovaní o svojich odpracovaných hodinách. Skutočnosť, že prácu zadáva platforma, má len veľmi malú súvislosť s ergonómiou práce atď. Je to stále rovnaký výkon práce, aký by bol aj bez platformy (napríklad vodič pracujúci pre Uber verzus vodič pracujúci pre taxislužbu). Navyše tvrdenie týkajúce sa nadmerného tempa neplatí, pretože v skutočnosti môže byť situácia úplne opačná.

Okrem toho neexistuje príčinná súvislosť medzi flexibilnou alebo neštandardnou zmluvou a zlými pracovnými podmienkami.

Výsledok hlasovania:

Za:	101
Proti:	133
Zdržalo sa:	21

POZMEŇOVACÍ NÁVRH 3

SOC/703

Sociálny dialóg ako nástroj na zlepšenie bezpečnosti
a ochrany zdravia pri práci

Bod 3.2.1.4

Predkladajú:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

Zmeniť

Stanovisko sekcie	Navrhovaná zmena
Tieto transformácie <i>vedú</i> k presunu pracovných rizík. <i>V prvom rade na marginalizované skupiny pracovníkov, a to v dôsledku kombinovaného rozvoja</i> subdodávateľskej činnosti a <i>uzatvárania</i> neistých pracovných zmlúv, ktoré <i>poskytujú</i> menšie záruky z hľadiska BOZP. Okrem toho vznikajú nové zraniteľné miesta súvisiace s pracovnými podmienkami, pretože pružné formy organizácie sa spájajú s obnovenými formami starých praktík taylorizmu. A napokon to vedie k vzniku nových zdravotných ťažkostí spojených s prácou, ktoré sa prejavujú endemickým nárastom pracovného stresu a pridružených ochorení.	Tieto transformácie <i>môžu viesť</i> k presunu pracovných rizík. <i>Tieto potenciálne riziká by sa mohli riešiť tak, že sa v procese sociálneho dialógu bude venovať osobitná pozornosť v prvom rade marginalizovaným skupinám pracovníkov v prípade</i> subdodávateľskej činnosti a neistých pracovných zmlúv, ktoré <i>môžu poskytovať</i> menšie záruky z hľadiska BOZP. Okrem toho vznikajú nové zraniteľné miesta súvisiace s pracovnými podmienkami, pretože pružné formy organizácie sa spájajú s obnovenými formami starých praktík taylorizmu. A napokon to vedie k vzniku nových zdravotných ťažkostí spojených s prácou, ktoré sa prejavujú endemickým nárastom pracovného stresu a pridružených ochorení.

Zdôvodnenie
Touto zmenou uznávame, že zmena foriem práce si vyžaduje väčšiu pozornosť prostredníctvom sociálneho dialógu na primeranej úrovni, pokiaľ ide o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Aj keď môžu existovať určité nové zraniteľné miesta spojené s pracovnými podmienkami v nových formách práce, je dôležité pochopiť, že nie všetky neštandardné formy zamestnania, ako napríklad subdodávateľská činnosť, poskytujú menšie záruky z hľadiska BOZP, ale môžu mať rovnakú úroveň BOZP ako štandardná forma zamestnania.

Výsledok hlasovania:

Za: 98

Proti: 147

Zdržalo sa: 17

POZMEŇOVACÍ NÁVRH 4

SOC/703

Sociálny dialóg ako nástroj na zlepšenie bezpečnosti
a ochrany zdravia pri práci

Bod 4.2

Predkladajú:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

Zmeniť

<i>Stanovisko sekcie</i>	<i>Navrhovaná zmena</i>
Je dôležité zabezpečiť skutočné uplatňovanie dohôd uzatvorených na základe sociálneho dialógu. EHSV <i>opäťovne podporuje</i> [1] odporúčanie MOP, aby mal jeden inšpektor práce na starosti 10 000 pracovníkov, a zdôrazňuje, že je potrebné posilniť úlohu <i>zástupcov odborových zväzov</i> v rámci BOZP. Sociálni partneri musia byť na všetkých úrovniach dostatočne zapojení do navrhovania a realizácie preventívnych opatrení v súlade s rámcovou smernicou. [1] https://www.eesc.europa.eu/sk/our-work/opinions-information-reports/opinions/health-safety-work-eu-strategic-framework-2021-2027 [2] https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf	Je dôležité zabezpečiť skutočné uplatňovanie dohôd uzatvorených na základe sociálneho dialógu. EHSV <i>poukazuje na</i> odporúčanie MOP[1], aby mal jeden inšpektor práce na starosti 10 000 pracovníkov, a zdôrazňuje, že je potrebné posilniť úlohu <i>sociálnych partnerov</i> v rámci BOZP. Sociálni partneri musia byť na všetkých úrovniach dostatočne zapojení do navrhovania a realizácie preventívnych opatrení v súlade s rámcovou smernicou. [1] https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf

Zdôvodnenie
Navrhujeme použiť pojem „poukazuje“ namiesto pojmu „podporuje“. Rovnako je v druhej vete správne hovoriť o sociálnych partneroch vo všeobecnosti.

Výsledok hlasovania:

Za: 103

Proti: 150

Zdržalo sa: 15

POZMEŇOVACÍ NÁVRH 5

SOC/703

Sociálny dialóg ako nástroj na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Bod 4.3

Predkladajú:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

Zmeniť

Stanovisko sekcie	Navrhovaná zmena
Všeobecné rozšírenie práce na diaľku si vyžaduje, aby sa rozšírili aj spôsoby zasahovania inšpektorátu práce. Na žiadosť zamestnanca a s ohľadom na jeho súkromný život musia mať inšpektori, tak ako v Španielsku, možnosť kontrolovať podmienky na prácu na diaľku. Zahrňa to zisťovanie stavu a zaznamenávanie sťažností, pokiaľ ide o nedostatok potrebného vybavenia, nerešpektovanie práva na odpojenie atď. [1] https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?doId=23324&langId=en	Všeobecné rozšírenie práce na diaľku si v niektorých členských štátoch vyžiadalo aj rozšírenie spôsobov zasahovania inšpektorátu práce. Na žiadosť zamestnanca a s ohľadom na jeho súkromný život majú inšpektori, tak ako v Španielsku, možnosť kontrolovať podmienky na prácu na diaľku. Môže to zahrňať zisťovanie stavu a zaznamenávanie sťažností, pokiaľ ide o nedostatok potrebného vybavenia, nerešpektovanie práva na odpojenie atď. Zamestnávateľia by mali byť povinní zabezpečiť dostupnosť vybavenia na prácu na diaľku len vtedy, keď je zamestnanec povinný pracovať z domu. [1] https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?doId=23324&langId=en

Zdôvodnenie
Hoci by sme súhlasili s tým, aby sa ako príklad opísal systém jedného konkrétneho členského štátu (Španielsko), nie je opodstatnené navrhnúť zavedenie tohto systému aj v iných krajinách vzhľadom na skutočnosť, že organizácia a spôsoby inšpekcie práce sú záležitosťou členských štátov. Ak zamestnávateľ už ponúka jedno pracovisko (zvyčajne kanceláriu), kde má zamestnanec všetko potrebné vybavenie, nemala by existovať povinnosť duplikovať toto vybavenie aj doma, ak zamestnávateľ od zamestnanca nevyžaduje, aby pracoval z domu. Najmä v prípade malých podnikov môže byť duplicita pracovných prostriedkov veľkou záťažou z hľadiska nákladov.

Výsledok hlasovania:

Za: 107

Proti: 149

Zdržalo sa: 16

POZMEŇOVACÍ NÁVRH 7

SOC/703

Sociálny dialóg ako nástroj na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Bod 4.12

Zmeniť

Predkladajú:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

Stanovisko sekcie	Navrhovaná zmena
Pokiaľ ide o boj proti rakovine ako chorobe z povolania, EHSV <i>sa zasadzuje za ambicióznejší postoj, ktorý by sa vzťahoval na všetkých 50 prioritných karcinogénov. Do rozsahu pôsobnosti smernice 2004/37/ES sa musia zahrnúť aj látky poškodzujúce reprodukciu a nebezpečné lieky</i>[1]. Chronický stres <i>takisto zvyšuje riziko vzniku rakoviny</i>[2] a nočné zmeny <i>bývajú príčinou rakoviny prsníka, prostaty a hrubého čreva a konečníka</i>[3]. Namiesto metodiky, v ktorej sa ochrana pracovníkov považuje za náklady, treba uplatňovať prístup vychádzajúci z rizika. [1] <i>Chemikália, ktorá môže poškodiť plodnosť muža alebo ženy alebo narušiť vývoj nenarodeného dieťaťa.</i> [2] https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7466429/ [3] https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124--Cancerogenicite-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx	Pokiaľ ide o boj proti rakovine ako chorobe z povolania, EHSV <i>víta predbežnú dohodu, ktorú Európsky parlament a Rada dosiahli koncom roka 2021 a ktorá sa týka lepšej ochrany pracovníkov pred rizikami súvisiacimi s vystavením karcinogénnym a mutagénnym látkam prostredníctvom aktualizácie smernice o karcinogénoch a mutagénoch.</i>

Zdôvodnenie
Treba poznamenať, že v decembri 2021 Európsky parlament a Rada dosiahli predbežnú dohodu o lepšej ochrane pracovníkov pred rizikami súvisiacimi s vystavením karcinogénnym a mutagénnym látkam. S cieľom zlepšiť ochranu pracovníkov pred rakovinou Komisia v roku 2020 navrhla ďalej obmedziť ich vystavenie karcinogénnym chemikáliám. Táto iniciatíva je tiež súčasťou záväzku Komisie bojovať proti rakovine v rámci európskeho plánu na boj proti rakovine. Komisia zdôraznila, že podľa uvedenej dohody o aktualizácii smernice o karcinogénoch a mutagénoch bude mať približne 1 milión pracovníkov prospech z prísnejších záruk v dôsledku stanovenia expozičných limitov akrylonitrilu a zlúčenín niklu pri práci a zníženia limitov pre benzén.

Výsledok hlasovania:

Za: 98

Proti: 156

Zdržalo sa: 17

POZMEŇOVACÍ NÁVRH 8

SOC/703

Sociálny dialóg ako nástroj na zlepšenie bezpečnosti
a ochrany zdravia pri práci

Bod 4.13

Predkladajú:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

Zmeniť

<i>Stanovisko sekcie</i>	<i>Navrhovaná zmena</i>
Muskuloskeletálne poruchy zostávajú prvým problémom v oblasti BOZP v Európskej únii. Účinnosť prevencie zaručujú na úrovni podnikov kvalita sociálneho dialógu a riadne fungovanie výboru pre bezpečnosť a ochranu zdravia, ak tieto mechanizmy existujú. Sociálny dialóg na odvetvovej úrovni môže byť taktiež nápomocný vďaka špecifickým usmerneniam, opatreniam na zvyšovanie povedomia, ako aj prostredníctvom výmeny skúseností a šírenia osvedčených postupov. Na vytvorenie komplexnej, udržateľnej a integrovanej politiky na európskej úrovni je potrebné, aby sa opäť rozbehla práca na návrhu smernice o muskuloskeletálnych poruchách .	Muskuloskeletálne poruchy zostávajú prvým problémom v oblasti BOZP v Európskej únii. Účinnosť prevencie na úrovni podnikov môže byť vyššia, pokiaľ existuje kvalitný sociálny dialóg a riadne fungujúci výbor pre bezpečnosť a ochranu zdravia, ak tieto mechanizmy existujú. Sociálny dialóg na odvetvovej úrovni môže byť taktiež nápomocný vďaka špecifickým usmerneniam, opatreniam na zvyšovanie povedomia, ako aj prostredníctvom výmeny skúseností a šírenia osvedčených postupov. Na vytvorenie komplexnej, udržateľnej a integrovanej politiky na európskej úrovni je potrebné, aby sa prijali opatrenia uvedené v oznámení Komisie „Strategický rámec EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2021 – 2027: Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci v meniacom sa svete práce“ .

Zdôvodnenie

Stratégia Komisie okrem iného zahŕňa cieľ Komisie začleniť psychosociálne a ergonomické riziká do kampane zameranej na zdravé pracoviská.

Výsledok hlasovania:

Za: 95

Proti: 161

Zdržalo sa: 16

POZMEŇOVACÍ NÁVRH 9

SOC/703

Sociálny dialóg ako nástroj na zlepšenie bezpečnosti
a ochrany zdravia pri práci

Bod 4.14

Predkladajú:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

Zmeniť

Stanovisko sekcie	Navrhovaná zmena
<i>To, že sú potrebné európske právne predpisy o psychosociálnych rizikách, potvrdzuje aj neúplné vykonávanie autonómnej rámcovej dohody o pracovnom strese z roku 2004.</i> EHSV pripomína, že účinné predchádzanie stresu si vyžaduje, aby sa zamerala pozornosť na faktory, ktoré ho spôsobujú, t. j. na organizáciu práce. Prístup zameraný na duševné zdravie jednotlivca nepomôže odbúrať pracovný stres.	<i>EHSV žiada, aby sa posilnila úloha sociálnych partnerov pri zvyšovaní informovanosti a preventívnych opatreniach v oblasti psychosociálnych rizík. Psychosociálne riziká treba riešiť predovšetkým na úrovni pracoviska alebo podniku. Neexistuje univerzálne riešenie, ktoré by dobre fungovalo vo všetkých podnikoch alebo členských štátoch, keďže problémy sú tiež odlišné. Podľa implementačnej správy, ktorú pripravili signatári rámcovej dohody prináša vykonávanie európskej rámcovej dohody a samotných správ aj napriek rôznym výzvam a prekážkam jednoznačne významnú pridanú hodnotu v oblasti pracovného stresu a rozvoja sociálneho dialógu[1].</i> EHSV pripomína, že účinné predchádzanie stresu si vyžaduje, aby sa zamerala pozornosť na faktory, ktoré ho spôsobujú, t. j. na organizáciu práce. Prístup zameraný na duševné zdravie jednotlivca nepomôže odbúrať pracovný stres. <i>Psychosociálne riziká sú komplexnou problematikou zahrňajúcou rôzne faktory vplyvu, ako sú pracovné podmienky, zvládanie pracovného zaťaženia, pracovné vzťahy, ale aj individuálne spôsobilosti.</i> <i>[1]</i> <i>https://www.buinessseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2008-02495-E.pdf</i>

Zdôvodnenie
Prístup by sa mal viac zamerať na posilnenie úlohy sociálnych partnerov pri zvyšovaní informovanosti a preventívnych opatreniach v oblasti psychosociálnych rizík. Psychosociálne riziká treba riešiť predovšetkým na úrovni pracoviska alebo podniku. Neexistuje univerzálne riešenie, ktoré by dobre fungovalo vo všetkých podnikoch alebo členských štátoch, keďže problémy sú tiež odlišné.

Nesúhlasíme s potrebou právnych predpisov, ale súhlasíme s prístupom Komisie pripraviť v spolupráci s členskými štátmi a sociálnymi partnermi nelegislatívnu iniciatívu na úrovni EÚ týkajúcu sa duševného zdravia pri práci, v rámci ktorej sa posúdia vznikajúce problémy súvisiace s duševným zdravím pracovníkov.

Napokon, existuje implementačná správa, ktorú vypracovali signatári autonómnej rámcovej dohody o pracovnom strese (<https://www.buiness europe.eu/sites/buseur/files/media/imported/2008-02495-E.pdf>), v ktorej sa okrem iného uvádza, že vykonávanie európskej rámcovej dohody a samotných správ prináša aj napriek rôznym výzvam a prekážkam jednoznačne významnú pridanú hodnotu v oblasti pracovného stresu a rozvoja sociálneho dialógu.

Výsledok hlasovania:

Za:	97
Proti:	159
Zdržalo sa:	14

POZMEŇOVACÍ NÁVRH 10

SOC/703

Sociálny dialóg ako nástroj na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Bod 4.16

Zmeniť

Predkladajú:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

Stanovisko sekcie	Navrhovaná zmena
EHSV <i>ľutuje, že sa tento strategický rámec nevzťahuje na samostatne zárobkovo činné osoby. Pracovníci platforiem, ktorí sú tzv. „samostatne zárobkovo činnými osobami“, sú v skutočnosti prostredníctvom algoritmického riadenia týmto platformám podriadení. Pandémia poukázala na zraniteľnosť týchto pracovníkov a na nedostatky platforiem, pokiaľ ide o prevenciu. Títo pracovníci nemôžu byť v dôsledku vylúčenia zo strategického rámca nadalej vystavení nekontrolovaným rizikám.</i>	EHSV <i>konštatuje, že do rozsahu pôsobnosti strategického rámca nie sú zahrnuté samostatne zárobkovo činné osoby. EHSV už v minulosti odporučil, aby sa čo najskôr vypracovala štúdia, do ktorej by sa zapojila Komisia, odborníci a sociálni partneri, s cieľom nájsť najlepšie riešenie s náležitým ohľadom na zásadu, že bezpečné a zdravé pracovné prostredie sa musí zaručiť aj všetkým samostatne zárobkovo činným osobám. EHSV ďalej konštatuje, že v odporúčaní Rady z 18. februára 2003 o zlepšení ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci samostatne zárobkovo činných osôb[1] sa členským štátom odporúča, aby v rámci svojich politík prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania podporovali bezpečnosť a ochranu zdravia samostatne zárobkovo činných osôb pri súčasnom zohľadnení osobitných rizík, ktoré existujú v konkrétnych odvetviach, a osobitnej povahy vzťahu medzi zmluvnými podnikmi a samostatne zárobkovo činnými osobami.</i> [1] https://op.europa.eu/sk/publication-detail/-/publication/1fd9fbe0-1ee4-4928-a47d-4404b5301bbd

Zdôvodnenie

Komisia prijala 9. decembra návrh smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy. Stanovisko by sa nemalo venovať týmto otázkam, keďže k tomuto návrhu sa vypracuje samostatné stanovisko EHSV (SOC/709).

Text by mal odkazovať na odporúčanie Rady z 18. februára 2003 o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci samostatne zárobkovo činných osôb.

Výsledok hlasovania:

Za: 99

Proti: 162

Zdržalo sa: 14

POZMEŇOVACÍ NÁVRH 11

SOC/703

Sociálny dialóg ako nástroj na zlepšenie bezpečnosti
a ochrany zdravia pri práci

Bod 4.17

Predkladajú:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

Zmeniť

<i>Stanovisko sekcie</i>	<i>Navrhovaná zmena</i>
EHSV <i>upozorňuje na asymetrické vzťahy</i> medzi platformami a <i>týmto pracovníkmi</i> a pripomína, že sloboda združovania a právo na kolektívne vyjednávanie sú základnými právami. Je prvoradé zabezpečiť primeranú organizáciu a zastúpenie v snahe uľahčiť sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie. <i>Okrem toho by sa práva na sociálnu ochranu mali rozšíriť aj na týchto pracovníkov.</i>	EHSV <i>konštatuje, že osobitná pozornosť by sa mala venovať zabezpečeniu spravodlivého vzťahu</i> medzi platformami a <i>tými, ktorí vykonávajú prácu prostredníctvom platforiem</i> , a pripomína, že sloboda združovania a právo na kolektívne vyjednávanie sú základnými právami. Je prvoradé zabezpečiť primeranú organizáciu a zastúpenie v snahe uľahčiť sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie.

Zdôvodnenie
V pozmeňovacom návrhu sa uznáva potreba zabezpečiť spravodlivý vzťah medzi platformou a tými, ktorí využívajú platformy na vykonávanie pracovných výkonov, či už ako pracovník alebo ako podnikateľ/samostatne zárobkovo činná osoba. Takisto sa ním opravuje nesprávny predpoklad, že všetky osoby, ktoré pracujú prostredníctvom platforiem, sú pracovníkmi, pričom môžu byť aj samostatne zárobkovo činnými osobami alebo podnikateľmi.

Výsledok hlasovania:

Za: 97

Proti: 157

Zdržalo sa: 15

POZMEŇOVACÍ NÁVRH 12

SOC/703

Sociálny dialóg ako nástroj na zlepšenie bezpečnosti
a ochrany zdravia pri práci

Bod 4.22

Predkladajú:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

Zmeniť

Stanovisko sekcie	Navrhovaná zmena
Výhody práce na diaľku závisia od toho, akým spôsobom ju zamestnávateľ organizuje. Využívanie práce na diaľku sa musí regulovať kolektívnym vyjednávaním, aby sa predišlo ťažkostiam, na ktoré poukázalo viacero prieskumov. Európska rámcová dohoda podpísaná v roku 2002 neumožňuje reagovať na tieto nové výzvy. EHSV odporúča vypracovať nové usmernenia s osobitným dôrazom na prevenciu psychosociálnych rizík a muskuloskeletálnych porúch. [1] https://www.eurofound.europa.eu/sk/data/covid-19/working-teleworking	Ako sa uvádza v rámcovej dohode z roku 2002, práca na diaľku je pre dotknutého pracovníka a zamestnávateľa dobrovoľná. Práca na diaľku sa môže vyžadovať ako súčasť pôvodného opisu pracovného miesta pracovníka alebo môže byť následne vykonávaná na základe dobrovoľnej dohody. Výhody práce na diaľku závisia okrem iného od toho, akým spôsobom ju zamestnávateľ organizuje a ako sa na nej zamestnávateľ dohodne so zamestnancom. Využívanie práce na diaľku sa môže regulovať napríklad kolektívnym vyjednávaním, aby sa predišlo ťažkostiam, na ktoré poukázalo viacero prieskumov. Európska rámcová dohoda podpísaná v roku 2002 je stále vhodná na to, aby na tieto nové výzvy reagovala. [1] https://www.eurofound.europa.eu/sk/data/covid-19/working-teleworking

Zdôvodnenie

Európska rámcová dohoda z roku 2002 je stále vhodná na to, aby mohla reagovať na nové výzvy spojené s prácou na diaľku.

Výsledok hlasovania:

Za: 96

Proti: 157

Zdržalo sa: 20

POZMEŇOVACÍ NÁVRH 13

SOC/703

Sociálny dialóg ako nástroj na zlepšenie bezpečnosti
a ochrany zdravia pri práci

Bod 1.4

Predkladajú:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

Zmeniť

<i>Stanovisko sekcie</i>	<i>Navrhovaná zmena</i>
Európska rámcová dohoda z roku 2002 <i>neumožňujereagovať na nové výzvy spojené s</i> prácou na diaľku. <i>EHSV odporúča vypracovať nové usmernenia s osobitným dôrazom na prevenciu psychosociálnych rizík a muskuloskeletálnych porúch.</i>	Európska rámcová dohoda z roku 2002, <i>doplnená rámcovou dohodou európskych sociálnych partnerov o digitalizácii z roku 2020, poskytuje pevný základ pre riešenie nových výziev spojených s</i> prácou na diaľku.

Zdôvodnenie
Európska rámcová dohoda z roku 2002 je stále vhodná na to, aby mohla reagovať na nové výzvy spojené s prácou na diaľku.

Výsledok hlasovania:

Za: 93

Proti: 155

Zdržalo sa: 17

POZMEŇOVACÍ NÁVRH 14

SOC/703

Sociálny dialóg ako nástroj na zlepšenie bezpečnosti
a ochrany zdravia pri práci

Bod 1.10

Predkladajú:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

Zmeniť

<i>Stanovisko sekcie</i>	<i>Navrhovaná zmena</i>
EHSV sa zasadzuje za to, aby sa zaviedol systém, ktorý umožní posudzovať vplyv legislatívnych iniciatív, kolektívnych zmlúv a európskych akčných plánov, a opakuje svoje odporúčanie zabezpečiť na 10 000 pracovníkov jedného inšpektora práce. [1] SOC/698.	EHSV vyzýva, aby sa vyvinulo ďalšie úsilie, ktoré umožní posudzovať vplyv legislatívnych iniciatív, kolektívnych zmlúv a európskych akčných plánov.

Zdôvodnenie
Systémy posudzovania vplyvu už existujú. Aj rámcové dohody majú vlastné nadväzné opatrenia na dosledovanie vykonávania. Ako uviedla EK, choroba z povolania je záležitosťou úzko spojenou so sociálnym zabezpečením, ktoré je vnútroštátnou právomocou. Pokiaľ ide o inšpektoráty práce: existuje aj kvalitatívny aspekt a skutočnosť, že inšpekcia práce sa v ponímaní MOP netýka len zdravia a bezpečnosti, ale aj iných činností inšpektorov práce (sociálne otázky, nedeklarovaná práca, služby zamestnanosti atď.). Od začiatku pandémie a vzhľadom na zníženie počtu fyzických inšpekcií práce v niektorých členských štátoch v kontexte hygienických opatrení sa zaviedli digitálne nástroje na uľahčenie vykonávania inšpekcií virtuálne (alebo aspoň niektoré časti inšpekcie možno vykonať virtuálne). Tieto nové pracovné metódy môžu tiež zvýšiť efektívnosť inšpekcií práce. Je na členských štátoch, aby rozhodli, ako organizovať inšpekcie práce.

Výsledok hlasovania:

Za: 96

Proti: 154

Zdržalo sa: 16

POZMEŇOVACÍ NÁVRH 15

SOC/703

Sociálny dialóg ako nástroj na zlepšenie bezpečnosti
a ochrany zdravia pri práci

Bod 1.12

Predkladajú:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

Zmeniť

Stanovisko sekcie	Navrhovaná zmena
Pokiaľ ide o boj proti rakovine ako chorobe z povolania, EHSV sa zasadzuje za <i>ambicióznejší postoj, ktorý by sa vzťahoval na všetkých 50 prioritných karcinogénov, látky poškodzujúce reprodukciu a nebezpečné lieky, ako aj na stres a prácu na zmeny.</i> [1] https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7466429/ [2] https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124--Cancerogenicite-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx	Pokiaľ ide o boj proti rakovine ako chorobe z povolania, EHSV <i>víta predbežnú dohodu, ktorú Európsky parlament a Rada dosiahli koncom roka 2021 a ktorá sa týka lepšej ochrany pracovníkov pred rizikami súvisiacimi s vystavením karcinogénnym a mutagénnym látkam prostredníctvom aktualizácie smernice o karcinogénoch a mutagénoch.</i>

Zdôvodnenie

Treba poznamenať, že v decembri 2021 Európsky parlament a Rada dosiahli predbežnú dohodu o lepšej ochrane pracovníkov pred rizikami súvisiacimi s vystavením karcinogénnym a mutagénnym látkam. S cieľom zlepšiť ochranu pracovníkov pred rakovinou Komisia v roku 2020 navrhla ďalej obmedziť ich vystavenie karcinogénnym chemikáliám. Táto iniciatíva je tiež súčasťou záväzku Komisie bojovať proti rakovine v rámci európskeho plánu na boj proti rakovine. Komisia zdôraznila, že podľa uvedenej dohody o aktualizácii smernice o karcinogénoch a mutagénoch bude mať približne 1 milión pracovníkov prospech z prísnejších záruk v dôsledku stanovenia expozičných limitov akrylonitrilu a zlúčenín niklu pri práci a zníženia limitov pre benzén.

Výsledok hlasovania:

Za: 98

Proti: 156

Zdržalo sa: 17

POZMEŇOVACÍ NÁVRH 16

SOC/703

Sociálny dialóg ako nástroj na zlepšenie bezpečnosti
a ochrany zdravia pri práci

Bod 1.13

Zmeniť

Predkladajú:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

Stanovisko sekcie	Navrhovaná zmena
EHSV žiada <i>o vytvorenie európskych právnych predpisov</i> v oblasti psychosociálnych rizík. Pri účinnej prevencii sa musí venovať pozornosť aj pracovnému prostrediu, nielen duševnému zdraviu jednotlivca.	EHSV žiada, <i>aby sa venovala väčšia pozornosť a vynaložilo väčšie úsilie, pokiaľ ide o posilnenie úlohy sociálnych partnerov pri zvyšovaní informovanosti a preventívnych opatreniach</i> v oblasti psychosociálnych rizík. <i>Psychosociálne riziká treba riešiť predovšetkým na úrovni pracoviska alebo podniku. Neexistuje univerzálne riešenie, ktoré by dobre fungovalo vo všetkých podnikoch alebo členských štátoch, keďže problémy sú tiež odlišné. Podľa implementačnej správy, ktorú pripravili signatári rámcovej dohody, prináša vykonávanie európskej rámcovej dohody a samotných správ aj napriek rôznym výzvam a prekážkam jednoznačne významnú pridanú hodnotu v oblasti pracovného stresu a rozvoja sociálneho dialógu.</i> Pri účinnej prevencii sa musí venovať pozornosť aj pracovnému prostrediu, nielen duševnému zdraviu jednotlivca. <i>Psychosociálne riziká sú však komplexnou problematikou zahŕňajúcou rôzne faktory vplyvu, ako sú pracovné podmienky, zvládanie pracovného zaťaženia, pracovné vzťahy, ale aj individuálne spôsobilosti.</i>

Zdôvodnenie
Právne predpisy nie sú prostriedkom nápravy pre všetko. Prístup by sa mal viac zamerať na posilnenie úlohy sociálnych partnerov pri zvyšovaní informovanosti a preventívnych opatreniach v oblasti psychosociálnych rizík. Psychosociálne riziká treba riešiť predovšetkým na úrovni pracoviska alebo podniku. Neexistuje univerzálne riešenie, ktoré by dobre fungovalo vo všetkých podnikoch alebo členských štátoch, keďže problémy sú tiež odlišné.
Nesúhlasíme s potrebou právnych predpisov, ale súhlasíme s prístupom Komisie pripraviť v spolupráci s členskými štátmi a sociálnymi partnermi nelegislatívnu iniciatívu na úrovni EÚ týkajúcu

sa duševného zdravia pri práci, v rámci ktorej sa posúdia vznikajúce problémy súvisiace s duševným zdravím pracovníkov.

V implementačnej správe, ktorú vypracovali signatári rámcovej dohody (<https://www.buiness europe.eu/sites/buseur/files/media/imported/2008-02495-E.pdf>), sa okrem iného uvádza, že vykonávanie európskej rámcovej dohody a samotných správ aj napriek rôznym výzvam a prekážkam jednoznačne významnú pridanú hodnotu v oblasti pracovného stresu a rozvoja sociálneho dialógu.

Psychosociálne riziká sú komplexnou problematikou zahŕňajúcou rôzne faktory vplyvu, ako sú pracovné podmienky, zvládanie pracovného zaťaženia, pracovné vzťahy, ale aj individuálne spôsobilosti.

Výsledok hlasovania:

Za:	99
Proti:	152
Zdržalo sa:	18

POZMEŇOVACÍ NÁVRH 17

SOC/703

Sociálny dialóg ako nástroj na zlepšenie bezpečnosti
a ochrany zdravia pri práci

Bod 1.14

Predkladajú:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

Zmeniť

<i>Stanovisko sekcie</i>	<i>Navrhovaná zmena</i>
EHSV sa domnieva, že na vytvorenie komplexnej, udržateľnej a integrovanej politiky v oblasti prevencie je potrebné, aby sa <i>pokračovalo v práci na návrhu smernice o muskuloskeletálnych poruchách.</i>	EHSV sa domnieva, že na vytvorenie komplexnej, udržateľnej a integrovanej politiky v oblasti prevencie je potrebné, aby sa <i>prijali opatrenia uvedené v oznámení Komisie „Strategický rámec EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2021 – 2027: Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci v meniacom sa svete práce“.</i>

Zdôvodnenie

Stratégia Komisie okrem iného zahŕňa cieľ Komisie začleniť psychosociálne a ergonomické riziká do kampane zameranej na zdravé pracoviská.

Výsledok hlasovania:

Za: 95

Proti: 161

Zdržalo sa: 16

POZMEŇOVACÍ NÁVRH 18

SOC/703

Sociálny dialóg ako nástroj na zlepšenie bezpečnosti
a ochrany zdravia pri práci

Predkladajú:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

Bod 1.16

Zmeniť

<i>Stanovisko sekcie</i>	<i>Navrhovaná zmena</i>
EHSV žiada, aby sa do rozsahu pôsobnosti strategického rámca zahrnuli aj pracovníci platforiem. Je nevyhnutné zaručiť týmto pracovníkom právo združovať sa, byť zastúpení a kolektívne vyjednávať a zabezpečiť im aj právo na sociálnu ochranu.	EHSV konštatuje, že Komisia prijala 9. decembra návrh smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy. K tomuto návrhu sa vypracuje samostatné stanovisko EHSV (SOC/709).

Zdôvodnenie
Komisia prijala 9. decembra návrh smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy. Stanovisko by sa nemalo venovať týmto otázkam, keďže k tomuto návrhu sa vypracuje samostatné stanovisko EHSV (SOC/709).

Výsledok hlasovania:

Za: 104
Proti: 152
Zdržalo sa: 16