



Tlačový brífing

Bezpečná a zdravá práca v digitálnej dobe

#EUhealthyworkplaces



Obsah

Čoho sa kampaň týka?	2
Ciele kampane	2
Politické súvislosti EÚ	3
Kľúčové dátumy	4
Ceny za dobrú prax v rámci kampane Zdravé pracoviská	5
Prevalencia digitálnych technológií	5
Vplyv digitalizácie	6
▪ Príležitosti	6
▪ Riziká	6
Informovanosť o vplyve digitalizácie	7
Prioritné oblasti	8
▪ Práca pre digitálne platformy	8
▪ Automatizácia úloh	9
▪ Práca na diaľku a hybridná práca	9
▪ Riadenie pracovníkov prostredníctvom umelej inteligencie	10
▪ Inteligentné digitálne systémy	10
Osobitné skupiny a ohrozené sektory	11
Aké sú možnosti riadenia rizík?	11
Právne predpisy	12

Čoho sa kampaň týka?

Hoci digitalizácia je stále pomerne novým javom, rýchlo sa vyvíja, čo vedie k zavádzaniu technológií, ako je umelá inteligencia (AI), veľké dáta, cloud computing, algoritmy, kolaboratívne roboty alebo koboty, rozšírená realita, aditívna výroba atď., do viacerých oblastí nášho života. Ich vplyv na spoločnosť ako celok, a najmä na svet práce, je nepopierateľný. Digitálne technológie menia spôsob, kde a kedy pracujeme, a takisto pretvárajú trh práce a otvárajú nové typy pracovných miest a spôsoby ich organizácie a riadeniaⁱ. Tieto trendy môžu viesť k novým príležitostiam v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP), ako je eliminácia opakujúcich sa úloh a ochrana pracovníkov pred nebezpečným prostredím, ale môžu tiež prinášať nové riziká a výzvy (napr. strata kontroly nad prácou alebo nepretržité digitálne monitorovanie)ⁱⁱ.

Potenciálne negatívne účinky digitalizácie (napr. neistota zamestnania, chybná interpretácia údajov alebo narušenie súkromia) možno zmierniť, ak sa digitálne technológie navrhujú, zavádzajú, riadia, regulujú a používajú spôsobom, ktorý rešpektuje prístup zameraný na človekaⁱⁱⁱ. Hoci sú tieto technológie na pracoviskách častejšie ako kedysi predtým, ich vplyv na bezpečnosť a zdravie pracovníkov ešte stále nie je úplne preskúmaný. Okrem toho mnohé riziká vyplývajú z nedostatku osobitných predpisov v tejto oblasti a z neustáleho pokroku digitalizácie, ktorý presahuje právne rámce^{iv}. Preto je veľmi dôležité zvyšovať povedomie o rizikách spojených s digitalizáciou, najmä podporovaním posudzovania rizík, prevencie a riadenia s cieľom maximalizovať prínosy nových technológií pre BOZP. Práve na to sa zameriava kampaň Zdravé pracoviská 2023 – 2025 „[Bezpečná a zdravá práca v digitálnej dobe](#)“^v.

Kampaň vo veľkej miere čerpá zo zistení výskumu, výstupov a zdrojov vypracovaných v rámci [prehľadu BOZP o digitalizácii](#), ako aj z výskumu agentúry EU-OSHA v iných oblastiach (napr. [prognostické štúdie](#), [prehľad BOZP, pokiaľ ide o podporu dodržiavania predpisov](#)) a je v súlade s prístupom Európskej komisie týkajúcim sa vízie nulovej úmrtnosti, ktorý podporuje kultúru prevencie, ktorá je kľúčovou prioritou [strategického rámca EÚ v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na roky 2021 – 2027](#).

V tomto tlačovom brifingu sa uvádzajú hlavné ciele, širšie politické súvislosti a kľúčové dátumy kampane a poskytujú sa základné informácie týkajúce sa problematiky digitalizácie a BOZP, pričom dôraz sa kladie na:

- širšie politické súvislosti,
- prevalenciu digitálnych technológií,
- vplyv digitalizácie a úsilie o zvyšovanie informovanosti,
- prioritné oblasti kampane vrátane príležitostí, rizík a výziev súvisiacich s každou témou,
- osobitné skupiny a ohrozené sektory,
- spôsoby, akými možno riadiť riziká,
- príslušné právne predpisy.

Ciele kampane

1. poskytovaním faktov a čísel zvyšovať informovanosť o dôležitosti, relevantnosti a dôsledkoch digitálnej transformácie pracovných miest vrátane podnikovo-hospodárskych dôsledkov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (BOZP);
2. zvyšovať informovanosť a praktické znalosti všetkých vo všetkých odvetviach, na všetkých typoch pracovísk a pri všetkých osobitných skupinách pracovníkov (napr. ženy, migranti) o bezpečnom a produktívnom používaní digitálnych technológií v práci;
3. zlepšovať vedomosti o nových a vznikajúcich rizikách a príležitostiach súvisiacich s digitálnou transformáciou pracovných miest;
4. podporovať vykonávanie posudzovania rizík a zdravé a bezpečné proaktívne riadenie digitálnej transformácie pracovných miest poskytovaním prístupu k relevantným zdrojom (napr. osvedčeným postupom, kontrolným zoznamom, nástrojmi a usmerneniami) a
5. spájať zainteresované strany s cieľom uľahčiť výmenu informácií, vedomostí a osvedčených postupov a stimulovať spoluprácu v záujme bezpečnej a produktívnej digitálnej transformácie pracovných miest.

Politické súvislosti EÚ

Kampaň Zdravé pracoviská 2023 – 2025 je mimoriadne aktuálna, pretože dobre zapadá do čoraz širšieho spektra iniciatív, ktoré EÚ a jej inštitúcie a orgány prijímajú na podporu digitálnej transformácie európskeho hospodárstva a spoločnosti ako celku, a môže účinne prispieť k dosiahnutiu hlavných cieľov týchto iniciatív.

Kampaň je v súlade s [európskou digitálnou stratégiou](#). Konkrétne v oznámení Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov z roku 2021 s názvom „[Digitálny kompas do roku 2030: digitálne desaťročie na európsky spôsob](#)“ sa načrtáva jasná cesta k spoločnej vízii a opatreniam, aby Európa uspela v digitálnom desaťročí doma i vo svete. Cieľom stratégie je presadzovať digitálne politiky, ktoré umožnia ľuďom a podnikom, aby sa chopili udržateľnej a prosperujúcejšej digitálnej budúcnosti zameranej na človeka. Jedným z hlavných pilierov je „digitálna transformácia podnikov“.

Cieľom [Európskeho vyhlásenia o digitálnych právach a zásadách z roku 2023](#) sú „ľudia ako stredobod digitálnej transformácie“ (kapitola I) a v kapitole II („Solidarita a začlenenie“) sa zameriava na dosiahnutie „spravodlivých a primeraných pracovných podmienok“.

Konkrétne v bode 5 sa stanovuje, že: „Každý má právo na spravodlivé, primerané, zdravé a bezpečné pracovné podmienky a primeranú ochranu tak v digitálnom prostredí, ako aj na pracovisku, bez ohľadu na svoje postavenie v zamestnaní, formu alebo trvanie zamestnania“, zatiaľ čo v bode 6 sa vyzýva, aby odborové zväzy a organizácie zamestnávateľov zohrávali dôležitú úlohu v digitálnej transformácii, najmä pokiaľ ide o vymedzenie spravodlivých a primeraných pracovných podmienok, a to aj v súvislosti s používaním digitálnych nástrojov pri práci.

V tejto oblasti sa inštitúcie EÚ (predsedovia Európskeho parlamentu, Rady EÚ a Európskej komisie), ktoré sú signatármi vyhlásenia, zaväzujú:

- a. zabezpečiť, aby sa každý mohol odpojiť a využívať záruky rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom v digitálnom prostredí;
- b. zabezpečiť, aby digitálne nástroje v pracovnom prostredí žiadnym spôsobom neohrozovali fyzické a duševné zdravie pracovníkov;
- c. zabezpečiť rešpektovanie základných práv pracovníkov v digitálnom prostredí vrátane ich práva na súkromie a práva združovať sa, práva na kolektívne vyjednávanie a kolektívne akcie, ako aj ochranu pred protiprávnym a neopodstatneným sledovaním;
- d. zabezpečiť, aby používanie umelej inteligencie na pracovisku bolo transparentné, aby sa pri tom uplatňoval prístup založený na riziku a aby sa prijali zodpovedajúce preventívne opatrenia na zachovanie bezpečného a zdravého pracovného prostredia;
- e. zabezpečiť najmä to, aby bol pri dôležitých rozhodnutiach, ktoré majú vplyv na pracovníkov, zaručený ľudský dohľad a aby boli pracovníci vo všeobecnosti informovaní o tom, že komunikujú so systémami umelej inteligencie.

Kampaň Zdravé pracoviská 2023 – 2025 môže účinne prispieť k dosiahnutiu cieľov stanovených EÚ v [európskej digitálnej stratégii](#), a najmä v zásadách [Európskeho vyhlásenia o digitálnych právach a zásadách v digitálnom desaťročí](#).

Kampaň zvýši informovanosť o používaní digitálnych technológií pri práci, ktoré – ak budú navrhnuté, zavedené, riadené a používané v súlade s prístupom zameraným na človeka – budú bezpečné a produktívne. Kampaň stimuluje spoluprácu v záujme bezpečnej a produktívnej digitálnej transformácie pracovných miest. Jedným zo spôsobov, ako to dokázať, je strategické plánovanie založené na uvedených piatich hlavných cieľoch.

S prijatým záväzkom posilňovať kultúru prevencie na všetkých úrovniach je táto kampaň takisto v súlade s [prístupom Európskej komisie týkajúcim sa vízie nulovej úmrtnosti](#) na elimináciu úmrtí súvisiacich s prácou, čo je kľúčová priorita [strategického rámca EÚ na roky 2021 – 2027 v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci](#).

Kampaň je tiež jednou z hlavných iniciatív zahrnutých v [oznámení Európskej komisie z roku 2023 o komplexnom prístupe k duševnému zdraviu](#) na riešenie psychosociálnych rizík pri práci, a preto prispeje k dosiahnutiu cieľov stanovených v tomto oznámení.

Napokon bude kampaň takisto príležitosťou na propagáciu a šírenie poznatkov a podporu vykonávania najnovších legislatívnych a nelegislatívnych iniciatív s dôsledkami pre pracovníkov, pracoviská a BOZP v oblastiach súvisiacich s digitalizáciou, ktoré predložila EÚ, medzi ktoré okrem iného patria:

- [Vyhlásenie o spolupráci v oblasti umelej inteligencie](#)
- [Oznámenie Európskej komisie o umelej inteligencii pre Európu](#)
- [Oznámenie o budovaní dôvery v umelú inteligenciu zameranú na človeka](#)
- [Biela kniha o umelej inteligencii – európsky prístup k excelentnosti a dôvere](#)
- [Európska dátová stratégia](#)
- [Oznámenie o podpore európskeho prístupu k umelej inteligencii](#)
- [Návrh nariadenia Európskej komisie, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie \(akt o umelej inteligencii\)¹](#)
- [Briefing Európskeho parlamentu o navrhovanom akte o umelej inteligencii](#)
- [Opatrenia Európskej komisie na riešenie rizík súvisiacich s prácou pre digitálne platformy](#)
- [Návrh smernice Európskej komisie o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy](#)
- [Oznámenie Lepšie pracovné podmienky pre silnejšiu sociálnu Európu: plné využitie prínosov digitalizácie pre budúcnosť práce](#)

Okrem toho kampaň upozorní na platné právne predpisy a prispeje k šíreniu poznatkov o ich uplatniteľnosti s cieľom predchádzať rizikám spojeným s digitalizáciou a riadiť ich vrátane [smernice 89/391/EHS – rámcovej smernice o BOZP](#), ktorá bola transponovaná do vnútroštátnych právnych predpisov členských štátov, alebo iných osobitných smerníc, ako sú:

- [smernica 90/270/EHS – zobrazovacie jednotky](#)
- [smernica 2009/104/ES – používanie pracovných prostriedkov](#)
- [smernica 2006/42/ES – strojové zariadenia²](#)
- [smernica 89/654/EHS – požiadavky na pracovisku](#)
- [smernica 2003/88/ES – pracovný čas](#)
- [smernica 2002/14/ES – informovanie a porady so zamestnancami](#)

Prostredníctvom kampane sa budú šíriť aj poznatky týkajúce sa uplatniteľnosti ďalších právnych predpisov, ktoré sa zaoberajú aspektmi vplyvu digitalizácie na prácu, ako je [všeobecné nariadenie o ochrane údajov](#) (ustanovenia o získavaní a používaní údajov pracovníkov), ako aj už spomínaný strategický rámec EÚ pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci na roky 2021 – 2027 a [smernice týkajúce sa osobných ochranných prostriedkov \(OPP\)](#).

Kľúčové dátumy

- Stretnutie partnerov kampane v EÚ: september 2023
- Začiatok kampane: október 2023
- Spustenie oficiálneho webového sídla kampane: október 2023
- Spustenie súťaže o Cenu za dobrú prax v rámci kampane Zdravé pracoviská: október 2023
- Európske týždne bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci: október 2023, 2024 a 2025
- Činnosti organizované kontaktnými miestami a inými partnermi kampane: počas rokov 2023, 2024, 2025
- Ceny za dobrú prax – lehota na predloženie príkladov na vnútroštátnej úrovni: november 2024
- Ceny za dobrú prax – príklady vybrané do užšieho výberu: začiatok roka 2025
- Výmena osvedčených postupov v rámci kampane Zdravé pracoviská s oficiálnymi partnermi kampane: jar 2025
- Ceny za dobrú prax – vyhlásenie víťazov a príkladov, ktorým bola udelená pochvala: apríl 2025

¹ Akt o umelej inteligencii je stále predmetom trojstranných rokovaní a očakáva sa, že bude schválený do konca roka 2023.

² [Nariadenie \(EÚ\) 2023/1230 o strojových zariadeniach](#) bolo uverejnené 29. júna 2023 a nahrádza sa ním smernica o strojových zariadeniach 2006/42/ES. Účinnosť nadobudne 20. januára 2027. Keďže neexistujú žiadne prechodné ustanovenia, výrobcovia budú musieť dovtedy dosiahnuť súlad so súčasnou smernicou o strojových zariadeniach a s novým nariadením o strojových zariadeniach, a to od 20. januára 2027.

- Samit v rámci kampane Zdravé pracoviská a slávnostné odovzdávanie Cien za dobrú prax: november 2025

Ceny za dobrú prax v rámci kampane Zdravé pracoviská

Cenami za dobrú prax v rámci kampane Zdravé pracoviská, ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou každej kampane Zdravé pracoviská, sú odmeňované udržateľné a inovatívne riešenia na riadenie BOZP. Aktuálne vydanie sa zameriava na organizácie, ktoré aktívne predchádzajú rizikám v oblasti BOZP v súvislosti so zavádzaním digitálnych systémov na pracovisku. Úspechy prípadov vybraných do užšieho zoznamu, ako aj ocenených a pochválených prípadov sa široko propagujú v celej Európe a slúžia ako príklady pre ostatné organizácie, aby do svojich stratégií v oblasti BOZP začlenili najlepšie postupy.

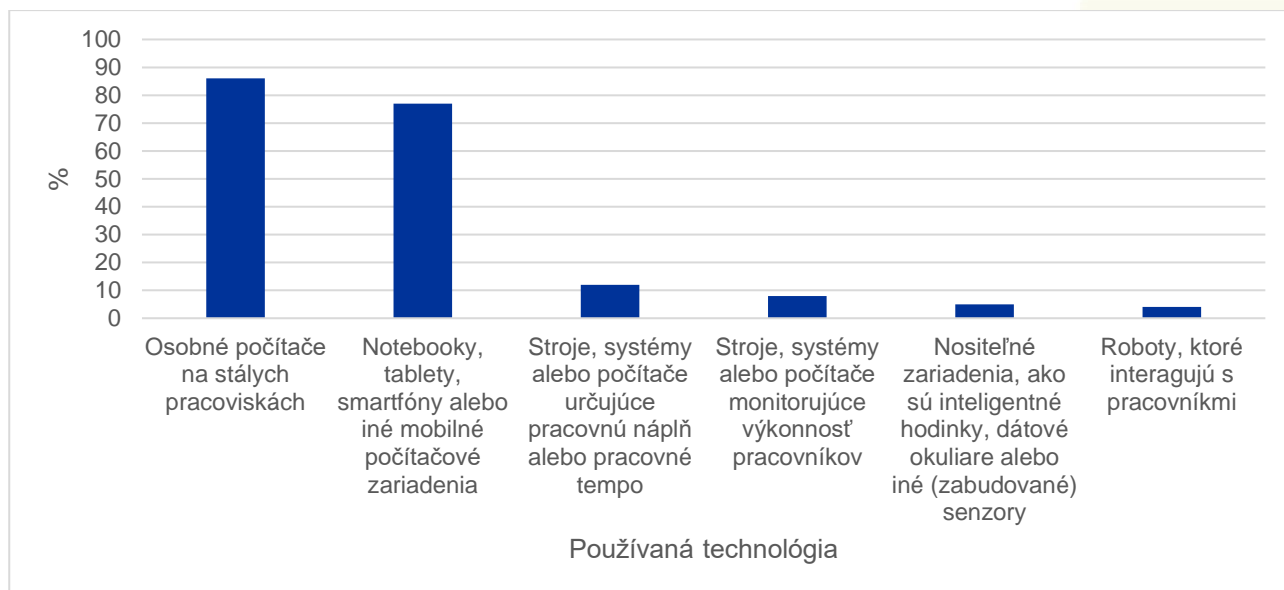
Účasť na cenách je otvorená všetkým organizáciám so sídlom v Európskej únii, kandidátskych krajinách, potenciálnych kandidátskych krajinách alebo v krajinách, ktoré sú členmi Európskeho združenia voľného obchodu (EZVO). Národné kontaktné miesta agentúry EU-OSHA zbierajú príspevky a nominujú národných víťazov, ktorí budú súťažiť na európskej úrovni.

Prevalencia digitálnych technológií

Šírenie digitálnych technológií v podnikoch a medzi pracovníkmi v Európe sa zvyšuje, ako vyplýva z nedávnych údajov (štúdie [ESENER 2019](#) a [OSH Pulse 2022](#)).

- Viac ako 80 % podnikov v EÚ používa osobné počítače, laptopy, tablety, smartfóny a iné mobilné zariadenia a 89 % pracovníkov používa pri práci aspoň jedno digitálne zariadenie. Digitálne zariadenia používa pri práci 93 % pracovníkov vo veľkých spoločnostiach (250 a viac zamestnancov) a 85 % v mikropodnikoch. Laptopy, tablety a smartfóny a iné prenosné digitálne zariadenia používa 73 % pracovníkov, zatiaľ čo 60 % pracovníkov používa stolové počítače, 11 % nositeľné zariadenia, ako sú inteligentné okuliare, zariadenia na sledovanie činností alebo iné snímače, 5 % stroje alebo roboty s umelou inteligenciou a 3 % roboty, ktoré s nimi komunikujú.
- V roku 2022 pracovalo 17 % pracovníkov prevažne z domu a 90 % z nich používalo laptopy, tablety, smartfóny alebo iné prenosné zariadenia.
- V roku 2019 pred pandémiou COVID-19 len 12 % pracovísk v EÚ umožňovalo zamestnancom pracovať z domu pomocou digitálnych technológií^{vi}.
 - Spoločnosti využívajú digitálne technológie na monitorovanie hluku, chemických látok, prachu a plynov v pracovnom prostredí v prípade 19,2 % európskych pracovníkov. Takéto merania, ako je srdcový pulz, krvný tlak, držanie tela a iné, sa osobne sledujú technológiami v prípade 7,4 % pracovníkov.
- Tridsať percent pracovníkov v celej EÚ uvádza, že ich organizácia používa digitálne zariadenia na organizáciu práce (automatické pridelovanie úloh, zmeny), 27 % poukazuje na to, že ich výkonnosť hodnotia tretie strany (napr. zákazníci, kolegovia, pacienti atď.) prostredníctvom digitálnej technológie, a 25 % uvádza, že technológia sa využíva na dohľad alebo monitorovanie ich práce a správania.

Pracoviská, kde sa používajú digitálne technológie, 2019



Poznámka: Údaje sa týkajú všetkých pracovísk v EÚ27_2020 a pochádzajú z prieskumu ESENER 2019.

Vplyv digitalizácie

Procesy digitalizácie, ako sa uvádza vyššie, môžu mať pozitívny aj negatívny vplyv na pracovníkov a pracoviská. Nižšie uvedené údaje vychádzajú z údajov [ESENER 2019](#) a [OSH Pulse 2022](#).

Príležitosti

- Väčšiu flexibilitu pre zamestnancov z hľadiska času a priestoru zaznamenalo 63 % pracovísk.
- V porovnaní s celkovým počtom pracovníkov 14,4 % tých, ktorí pracujú na diaľku z domu, menej často uvádzajú nedostatok autonómie alebo ovplyvňovanie v spojitosti s pracovným tempom alebo pracovnými procesmi.
- V prípade osôb pracujúcich doma je takisto menej pravdepodobné, že sa stretnú s násilím alebo verbálnym zneužívaním zo strany zákazníkov, pacientov alebo žiakov (hlásená expozícia len v 7,9 % prípadov v porovnaní s 15,7 % v celkovej pracujúcej populácii) a s obťažovaním alebo šikanovaním (iba 4,4 % prípadov v porovnaní so 7,3 % celkovej pracovnej sily).
- Lepší prístup na trh práce pre znevýhodnených pracovníkov (napr. osoby so zdravotným postihnutím, migrujúci pracovníci).
- Automatizácia opakujúcich sa a/alebo vysokorizikových úloh, a teda zníženie vystavenia nebezpečným situáciám.
- Digitálne technológie používané na monitorovanie prítomnosti hluku, chemických látok, prachu a plynov v pracovnom prostredí v prípade 19 % európskych pracovníkov.
- Digitálne technológie sa používajú na sledovanie srdcovej frekvencie, krvného tlaku, držania tela a ďalších životných funkcií u 7,4 % pracovníkov.

Riziká

- Potrebu ďalšej odbornej prípravy na účely aktualizácie zručností uviedlo 77 % pracovísk, na problém dlhodobého sedenia upozornilo 65 % pracovísk a 21 % poukázalo na obavy zo straty zamestnania v súvislosti s diskutovanou digitalizáciou.
- Tretina pracovníkov (33 %) poukazuje na to, že používanie digitálnych technológií zvyšuje ich pracovnú záťaž, v prípade 44 % vedie používanie týchto technológií k osamelej práci, v prípade 37 % sa zvyšuje ich sledovanie v práci, v prípade 19 % sa znižuje ich autonómia v práci a v prípade 52 % sa určuje rýchlosť alebo tempo ich práce.
- Zamestnanci pracujúci na diaľku z domu hlásia zvýšenie pracovnej záťaže (33,2 %), ako aj rýchlosť alebo tempo práce určované novými technológiami (61,2 %), spoločenskú izoláciu (56,8 %) a značnú časovú tieseň alebo nadmerné pracovné zaťaženie (46,9 %) častejšie ako celkový počet pracovníkov.

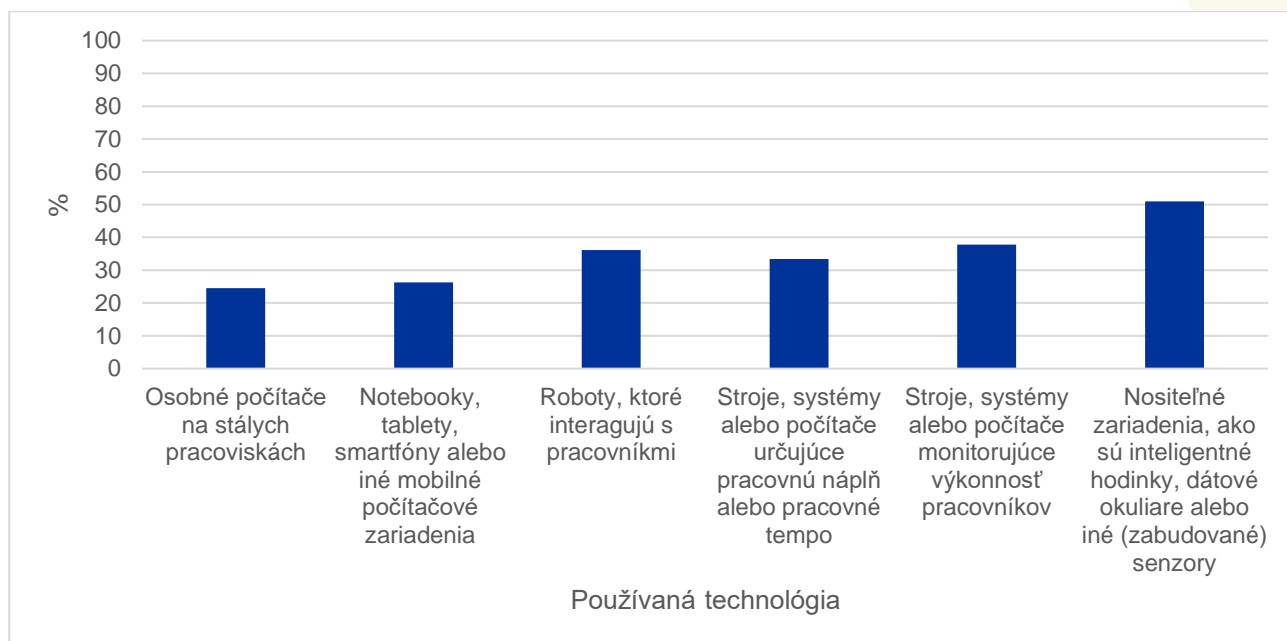
- Zvýšené využívanie digitálnych technológií je spojené s psychosociálnymi rizikami, ako sú časový tlak, slabá komunikácia alebo spolupráca, neistota zamestnania a dlhé pracovné zmeny alebo nepravidelný pracovný čas.

Informovanosť o vplyve digitalizácie

V predchádzajúcej časti sme poukázali na to, že podniky a pracovníci si ešte v plnej miere neuvedomujú vplyv digitalizácie. Ilustruje to niekoľko nižšie uvedených údajov, ktoré tiež vychádzajú z prieskumu ESENER 2019.

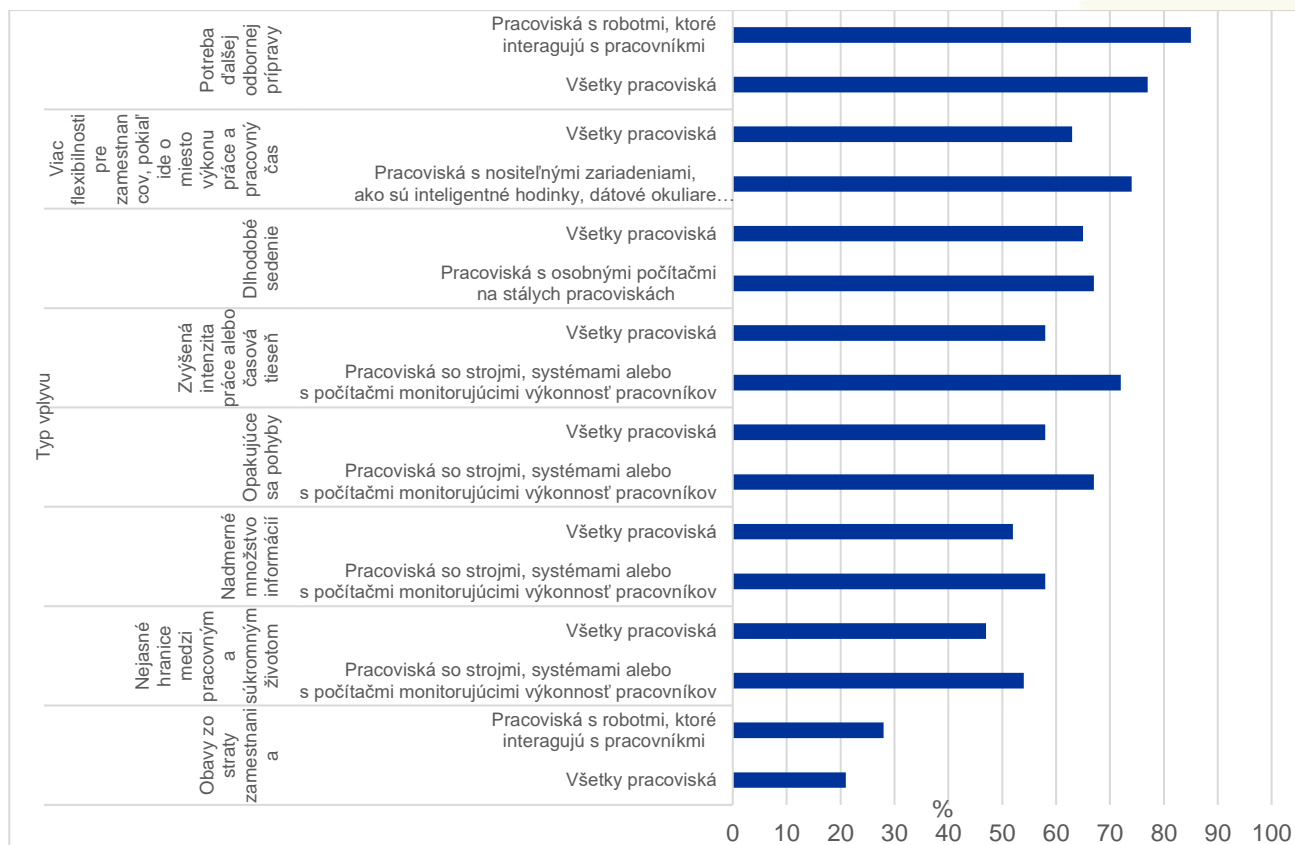
- Menej ako jedno zo štyroch pracovísk (24 %) diskutovalo o potenciálnom vplyve digitálnych technológií na bezpečnosť a zdravie pracovníkov.
- Pokiaľ ide o konkrétne odvetvia, diskusia o vplyve digitálnych technológií bola hlásená častejšie na pracoviskách v sektore informácií a komunikácie (31 %), ako aj financií a poisťovníctva (31 %) a menej často v stavebníctve, odpadovom hospodárstve, dodávkach vody a elektrickej energie (21 %) a vo výrobe (21 %).
- Diskusiu o potenciálnych vplyvoch na BOZP najčastejšie uvádzajú pracoviská, ktoré používajú nositeľné zariadenia (51 %) a stroje, systémy alebo počítače na monitorovanie výkonnosti pracovníkov (38 %).
- Zatiaľ čo 75 % pracovísk v EÚ pravidelne vykonáva posudzovanie rizík, len 31 % z nich sa zaoberá aj domácnošami telepracovníkov.

Pracoviská, kde sa používajú digitálne technológie, 2019



Poznámka: Údaje sa týkajú všetkých pracovísk v EÚ27_2020 a pochádzajú z prieskumu ESENER 2019.

Vplyvy na bezpečnosť a zdravie rozčlenené podľa typu technológie, o ktorých sa najčastejšie diskutuje, 2019



Poznámka: Údaje pochádzajú z prieskumu ESENER 2019 a týkajú sa všetkých pracovísk v EÚ27_2020, ktoré uvádzajú 1. používanie aspoň jedného typu digitálnej technológie a 2. ktoré diskutujú o jej vplyve na bezpečnosť a zdravie svojich zamestnancov.

Prioritné oblasti

Kampaň bola rozdelená do piatich prioritných oblastí, ktoré sa zaoberajú konkrétnymi témami súvisiacimi s BOZP a digitalizáciou.

Práca pre digitálne platformy

Vymedzenie pojmu

Všetka platená práca poskytovaná prostredníctvom online platformy alebo na online platforme, resp. sprostredkovaná online platformou^{vii}. Tieto platformy spájajú dopyt po pracovnej sile a ponuku práce, ktorú pracovník platformy poskytuje buď online (napr. softvérové programovanie, grafický dizajn), alebo na mieste (napr. donáška potravín, manuálna práca)^{viii}.

Príležitosti

Maximalizované, ak sa výzvy riešia prostredníctvom podpory transparentnosti algoritmov, správnej klasifikácie pracovníkov a konzultácií s pracovníkmi^{ix}:

- väčšia flexibilita a autonómia pracovníkov, pokiaľ ide o to, kedy a koľko budú pracovať,
- viac možností zamestnania v geografických oblastiach s malým počtom pracovných ponúk a pre skupiny pracovníkov, ktorí majú ťažkosti s prístupom na trh práce (napr. migranti).

Riziká a výzvy

- izolácia a práca osamote,
- zvýšenie intenzity práce,
- dlhý a/alebo nepravidelný pracovný čas,

- algoritmické riadenie,
- digitálne monitorovanie a dohľad,
- nejasné hranice medzi pracovným a súkromným životom,
- nedostatok profesijnej identity alebo nezmyselných úloh alebo úkonov,
- obmedzená uplatniteľnosť ustanovení o BOZP a pracovnoprávných predpisov na pracovníkov platformami vo väčšine členských štátov EÚ, keďže pracovníci platformami sú zvyčajne klasifikovaní ako samostatne zárobkovo činné osoby.

Automatizácia úloh

Vymedzenie pojmu

Používanie systémov alebo technických postupov s určitým stupňom autonómie na vykonávanie fyzických alebo kognitívnych úloh, ktoré predtým vykonával alebo potenciálne mohol vykonávať človek. Môžu byť stelesnené (robotika) alebo nestelesnené (inteligentné aplikácie)^x.

Príležitosti

Maximalizované, ak si pracovníci transparentným spôsobom udržiavajú kontrolu nad celým pracovným procesom^{xi}:

- pracovníci už nemusia vykonávať vysoko rizikové alebo netvorivé, opakujúce sa úlohy, ktoré sa musia vykonávať denne,
- pracovníci môžu byť stiahnutí z nebezpečného prostredia a z nebezpečných úloh,
- pracovníci majú viac času na kontinuálne vzdelávanie, cvičenie alebo rozvoj tvorivosti.

Riziká a výzvy

- strata informovanosti o situácii ľudí,
- nadmerné spoliehanie sa na takéto technológie,
- možná strata špecifických zručností pracovníkov.

Je dôležité poznamenať, že príležitosti a výzvy automatizácie závisia od toho, ktoré funkcie a koľko funkcií sa automatizuje.

Práca na diaľku a hybridná práca

Vymedzenie pojmu

Každá forma organizácie práce, ktorá zahŕňa používanie digitálnych technológií (napr. osobné počítače, smartfóny, laptopy atď.) na prácu z domu alebo všeobecnejšie mimo priestorov zamestnávateľa alebo na určenom mieste počas väčšiny alebo časti pracovného času. Kombinácia práce na diaľku s prácou v priestoroch zamestnávateľa sa označuje aj ako hybridná práca. Telepráca je bežný spôsob, ako vymedziť prácu na diaľku z domu^{xii}.

Príležitosti

Maximalizované, ak sú zavedené jasné politiky, posúdenie rizika a preventívne opatrenia^{xiii}:

- väčšia flexibilita, a tým aj lepšia rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, zvýšenie motivácie a angažovanosti pracovníkov a následne aj ich produktivity,
- skrátenie času dochádzky do zamestnania a nehodovosti medzi domovom a prácou,
- menšie náklady súvisiace s kanceláriou,
- stiahnutie pracovníkov z vysokorizikových alebo zo vzdialených prostredí alebo z vykonávania vysokorizikových úloh.

Riziká a výzvy

- nejasné hranice a rozpory medzi súkromným a pracovným životom,
- izolácia a práca osamote,
- práca „navôkol“ (napr. nie na určenom mieste v interiéri), a teda nárast počtu nehôd na cestách,
- zvýšenie intenzity práce,
- dlhý alebo nepravidelný pracovný čas,

- požadovaná nepretržitá dostupnosť,
- odtrhnutie od reality,
- algoritmické riadenie,
- digitálne monitorovanie a dohľad,
- nedostatok informácií o prevencii v oblasti BOZP na vzdialených a digitálnych pracoviskách,
- používanie nevhodného vybavenia (ergonomického aj digitálneho vybavenia),
- náročnosť vykonávania hodnotenia rizík mimo priestorov zamestnávateľa.

Riadenie pracovníkov prostredníctvom umelej inteligencie

Vymedzenie pojmu

Systémy a nástroje digitálneho riadenia, ktoré zhromažďujú údaje o pracovníkoch, správaní pracovníkov a pracovnom priestore v reálnom čase z rôznych zdrojov s cieľom informovať manažment a podporovať automatizované alebo poloautomatizované rozhodnutia (napr. prideľovanie úloh, organizovanie práce alebo stanovenie toho, ako sú pracovníci disciplinovaní alebo odmeňovaní). Tieto systémy môžu byť založené na algoritmoch alebo pokročilejších formách umelej inteligencie, ktoré na rozdiel od algoritmov zohľadňujú zmeny v prostredí^{xiv}.

Príležitosti

Maximalizované, ak sa podporuje prístup zameraný na človeka, transparentný, bezpečný a zdravý prístup založený na zapojení a dôvere pracovníkov^{xv}:

- lepšie prideľovanie úloh a plánovanie,
- optimalizácia organizácie práce,
- poskytovanie informácií, ktoré sú užitočné pri identifikácii problémov BOZP vrátane psychosociálnych rizík a oblastí, kde sú potrebné zásahy v oblasti BOZP,
- poradenstvo v reálnom čase prispôbené jednotlivcovi, aby sa ovplyvnilo správanie pracovníkov na zlepšenie ich bezpečnosti a zdravia.

Riziko a výzvy

- nižšia kontrola práce a zvýšené mikroriadenie,
- zvýšené pracovné zaťaženie a tempo práce,
- konkurencieschopnosť,
- individualizácia,
- spoločenská izolácia,
- nejasné hranice medzi pracovným a súkromným životom,
- narušenie súkromia.

Inteligentné digitálne systémy

Vymedzenie pojmu

Inteligentné aplikácie alebo digitálne systémy využívajúce umelú inteligenciu, prenosné zariadenia a/alebo vysokorýchlostné bezdrôtové siete v kombinácii so senzorovými technológiami s cieľom zvýšiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov (napr. inteligentné osobné ochranné prostriedky, nositeľné zariadenia alebo drony schopné odhaliť vysoké hladiny plynov alebo hluku, vysokorizikové teploty alebo nebezpečné pracovné oblasti)^{xvi}.

Príležitosti

Maximalizované, ak sa systémy riadia transparentným, dôveryhodným, posilňujúcim a zrozumiteľným spôsobom^{xvii}:

- prevencia alebo minimalizácia ujmy na zdraví pracovníkov a podpora BOZP prostredníctvom zhromaždených údajov o pracovnom prostredí,
- väčšia prístupnosť k práci pre ľudí s rizikovými zdravotnými problémami alebo starších pracovníkov a celkové zlepšenie pohody pracovnej sily prostredníctvom sledovania bezpečnosti a zdravia pracovníkov,
- viac príležitostí na odbornú prípravu v prostredí virtuálnej reality,

- zlepšenie dodržiavania BOZP (napr. poskytovaním údajov o správnom používaní OOP v reálnom čase),
- lepšie informované rozhodnutia alebo rozhodovanie,
- účinné presadzovanie prostredníctvom identifikácie rizík na agregovanej úrovni.

Riziká a výzvy

- údaje zozbierané prostredníctvom systémov môžu byť niekedy nepresné, obmedzené alebo môžu obsahovať chyby,
- zhromaždené údaje by mohli byť veľmi citlivé osobné údaje,
- údaje by sa mohli používať nielen výlučne na účely bezpečnosti a ochrany zdravia, ale aj na monitorovacie a dozorné činnosti,
- pracovníci sa môžu začať príliš spoliehať na takúto technológiu, čo môže viesť k väčšiemu počtu úrazov,
- pracovníci môžu mať pocit, že strácajú kontrolu nad úlohami, ktoré vykonávajú,
- dostupnosť noriem v tejto oblasti je minimálna.

Osobitné skupiny a ohrozené sektory

Kampaň sa zameriava na všetky typy pracovníkov a podnikov a zohľadňuje aj výzvy v oblasti BOZP a riziká osobitných skupín pracovníkov vrátane migrantov, žien, osôb so zdravotným postihnutím a starších pracovníkov. Zmeny, ktoré prinášajú technológie a digitalizácia v organizácii práce, môžu mať neprimeraný vplyv na pracovníkov, ako je zvýšená neštandardná forma zamestnania vedúca k zintenzívneniu práce a neistote zamestnania, zvýšené požiadavky na odbornú prípravu a rekvalifikáciu osobitných skupín, ako aj problémy súvisiace s jazykovými bariérami alebo diskrimináciou^{xviii}.

V dôsledku toho sa v kampani kladie dôraz aj na pracovníkov zamestnaných na základe flexibilných foriem organizácie práce, pracovníkov pracujúcich mimo priestorov zamestnávateľa, ktorí sa presúvajú alebo navštevujú klientov, v decentralizovaných priestoroch (napr.: pracovníci na diaľku, pracovníci platformami) a v mikropodnikoch a malých podnikoch^{xix}.

Pokiaľ ide o prácu pre digitálne platformy, z tohto typu práce vyplýva niekoľko výziev a rizík pre BOZP, ktoré sa týkajú najmä pracovníkov platformami na mieste, ktorí majú nižšiu kvalifikáciu a ktorých výkon sa prísne kontroluje (napr. pracovníci v oblasti doručovania, dopravy).

Riziká spojené s digitalizáciou sa však neobmedzujú na pracovné miesta riadené digitálnymi platformami. Sektory a zamestnania, napríklad zdravotníctvo a sociálna starostlivosť, sa tiež stretávajú s novými rizikami v dôsledku nástupu digitálnych systémov.

Bez ohľadu na odvetvie môže celkový strach zo straty pracovných miest v dôsledku digitalizácie vyvolať stres, únavu a mať negatívny vplyv na psychosociálnu pohodu pracovníkov.

Aké sú možnosti riadenia rizík?

Pri správnom prístupe možno účinne riešiť a riadiť riziká a výzvy súvisiace s BOZP, ktoré prinášajú procesy digitalizácie. Mali by sa zohľadniť tieto aspekty^{xx}:

- prijatie prístupu zameraného na človeka a ľudského dohľadu (human-in-command), to znamená, že umelá inteligencia a digitálne technológie by mali podporovať, a nie nahrádzať ľudskú kontrolu a rozhodnutia. Tým sa zabezpečí, že ľudské vlastnosti, ako sú empatia, súcit, záujem o pracovníkov, nebudú nahradené počítačovým rozhodovaním,
- zaručenie rovnakého prístupu zamestnávateľov, manažérov, pracovníkov a ich zástupcov k informáciám,
- zapojenie pracovníkov a ich zástupcov do rozhodovacieho procesu súvisiaceho s navrhovaním, zavádzaním a využívaním digitálnych technológií a systémov a konzultácie s nimi,
- zabezpečenie transparentnosti, pokiaľ ide o fungovanie digitálnych nástrojov a o ich hlavné prínosy a riziká,
- podpora holistického prístupu, pokiaľ ide o hodnotenie digitálnych technológií a ich vplyvu na pracovníkov, ako aj na širšiu spoločnosť,

- podporovanie a uľahčovanie vykonávania pravidelných posúdení rizík. Napríklad nástroj agentúry EU-OSHA na interaktívne posudzovanie rizík online^{xxi} (OiRA) a kontrolný zoznam^{xxii} na posudzovanie rizík spojených s telepracou môžu zamestnávateľom a zástupcom pracovníkov poskytnúť podporu na bezpečné vykonávanie práce na diaľku.

Celkovo by sa mal vplyv digitálnych technológií na bezpečnosť a zdravie pracovníkov zohľadňovať už v počiatočných fázach návrhu takýchto technológií, pretože vo fáze zavádzania by už mohlo byť príliš neskoro. Preto je vhodné zapojiť do prvých fáz návrhu aj programátorov a vývojárov.

Navyše, aby sa maximalizovali príležitosti, ktoré ponúka digitalizácia, je nevyhnutné podporovať digitálnu gramotnosť pracovníkov a zamestnávateľov prostredníctvom odbornej prípravy a podpory rozvoja kvalifikácií a zručností pre digitálne aplikácie^{xxiii}. Zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikácia pracovníkov (t. j. zlepšenie ich existujúcich zručností a ich odborná príprava v nových zručnostiach) sú preto kľúčové na predchádzanie rizikám v oblasti BOZP v súvislosti s digitalizáciou. V tomto zmysle kampaň Zdravé pracoviská dobre zodpovedá [Európskemu roku zručností](#), ktorý organizuje Európska komisia.

Právne predpisy

Regulačný rámec týkajúci sa bezpečnosti a ochrany zdravia vo veku digitalizácie zahŕňa osobitné právne predpisy v oblasti BOZP, ako aj niekoľko iniciatív v tejto oblasti, ktoré sa uskutočňujú na úrovni EÚ^{xxiv}.

Hlavný legislatívny akt pokrývajúci akékoľvek riziko pre bezpečnosť a zdravie pracovníkov na pracovisku vrátane rizík súvisiacich s digitalizáciou sa nazýva [smernica 89/391/EHS – rámec BOZP](#), ktorá bola transponovaná do vnútroštátnych právnych predpisov členských štátov.

Určité riziká vyplývajúce z používania digitálnych technológií sa riešia aj v iných osobitných smerniciach, ako sú:

- [smernica 90/270/EHS – zobrazovacie jednotky](#)
- [smernica 2009/104/ES – používanie pracovných prostriedkov](#)
- [smernica 2006/42/ES – strojové zariadenia](#)
- [smernica 89/654/EHS – požiadavky na pracovisku](#)
- [smernica 2003/88/ES – pracovný čas](#)
- [smernica 2002/14/ES – informovanie a porady so zamestnancami](#)

V oblasti digitalizácie EÚ predložila niekoľko legislatívnych a nelegislatívnych návrhov, ktoré majú vplyv na prácu a BOZP, ako sú:

- [Vyhlásenie o spolupráci v oblasti umelej inteligencie](#)
- [Oznámenie Európskej komisie o umelej inteligencii pre Európu](#)
- [Oznámenie o budovaní dôvery v umelú inteligenciu zameranú na človeka](#)
- [Európska digitálna stratégia](#)
- [Biela kniha o umelej inteligencii – európsky prístup k excelentnosti a dôvere](#)
- [Európska dátová stratégia](#)
- [Návrh nariadenia o európskom prístupe k umelej inteligencii](#)
- [Oznámenie o podpore európskeho prístupu k umelej inteligencii](#)
- [Opatrenia Európskej komisie na riešenie rizík súvisiacich s prácou pre digitálne platformy](#)
- [Oznámenie Lepšie pracovné podmienky pre silnejšiu sociálnu Európu: plné využitie prínosov digitalizácie pre budúcnosť práce](#)
- [Návrh smernice na zlepšenie pracovných podmienok ľudí pracujúcich prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem](#)

Vplyvom digitalizácie na prácu sa zaoberajú aj ďalšie právne predpisy a iniciatívy, ako je [všeobecné nariadenie o ochrane údajov](#) (ustanovenia o získavaní a používaní údajov pracovníkov), ako aj už spomínaný strategický rámec EÚ pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci na roky 2021 – 2027 a [smernice týkajúce sa osobných ochranných prostriedkov \(OPP\)](#)^{xxv}.

Na úrovni členských štátov pandémie COVID-19 tiež podnietila rôzne iniciatívy, najmä v súvislosti s prácou na diaľku a hybridnou prácou, čo sa odrazilo vo vnútroštátnych právnych predpisoch a nariadeniach.

-
- ⁱ EU-OSHA, kampaň Zdravé pracoviská 2023 – 2025 „Bezpečná a zdravá práca v digitálnom veku“ – sprievodca kampaňou, 2023, k dispozícii na adrese <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/campaign-guide-safe-and-healthy-work-digital-age>
- ⁱⁱ Tamže.
- ⁱⁱⁱ Tamže.
- ^{iv} Tamže.
- ^v Tamže.
- ^{vi} EU-OSHA, Tretí Európsky prieskum podnikov v kontexte nových a vznikajúcich rizík (ESENER 3), 2019, k dispozícii na adrese <https://osha.europa.eu/en/publications/home-based-teleworking-and-preventive-occupational-safety-and-health-measures-european-workplaces-evidence-esener-3>
- ^{vii} EU-OSHA, kampaň Zdravé pracoviská 2023 – 2025 „Bezpečná a zdravá práca v digitálnom veku“ – prezentácia ku kampani (PPT), 2023, k dispozícii na adrese <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/power-point-presentation-safe-and-healthy-work-digital-age>
- ^{viii} EU-OSHA, kampaň Zdravé pracoviská 2023 – 2025 „Bezpečná a zdravá práca v digitálnom veku“ – prezentácia ku kampani (PPT), 2023, k dispozícii na adrese <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/power-point-presentation-safe-and-healthy-work-digital-age>
- ^{ix} EU-OSHA, kampaň Zdravé pracoviská 2023 – 2025 „Bezpečná a zdravá práca v digitálnom veku“ – sprievodca kampaňou, 2023, k dispozícii na adrese <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/campaign-guide-safe-and-healthy-work-digital-age>
- ^x EU-OSHA, kampaň Zdravé pracoviská 2023 – 2025 „Bezpečná a zdravá práca v digitálnom veku“ – prezentácia ku kampani (PPT), 2023, k dispozícii na adrese <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/power-point-presentation-safe-and-healthy-work-digital-age>
- ^{xi} EU-OSHA, kampaň Zdravé pracoviská 2023 – 2025 „Bezpečná a zdravá práca v digitálnom veku“ – sprievodca kampaňou, 2023, k dispozícii na adrese <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/campaign-guide-safe-and-healthy-work-digital-age>
- ^{xii} EU-OSHA, kampaň Zdravé pracoviská 2023 – 2025 „Bezpečná a zdravá práca v digitálnom veku“ – prezentácia ku kampani (PPT), 2023, k dispozícii na adrese <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/power-point-presentation-safe-and-healthy-work-digital-age>
- ^{xiii} EU-OSHA, kampaň Zdravé pracoviská 2023 – 2025 „Bezpečná a zdravá práca v digitálnom veku“ – sprievodca kampaňou, 2023, k dispozícii na adrese <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/campaign-guide-safe-and-healthy-work-digital-age>
- ^{xiv} EU-OSHA, kampaň Zdravé pracoviská 2023 – 2025 „Bezpečná a zdravá práca v digitálnom veku“ – prezentácia ku kampani (PPT), 2023, k dispozícii na adrese <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/power-point-presentation-safe-and-healthy-work-digital-age>
- ^{xv} EU-OSHA, kampaň Zdravé pracoviská 2023 – 2025 „Bezpečná a zdravá práca v digitálnom veku“ – sprievodca kampaňou, 2023, k dispozícii na adrese <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/campaign-guide-safe-and-healthy-work-digital-age>
- ^{xvi} EU-OSHA, kampaň Zdravé pracoviská 2023 – 2025 „Bezpečná a zdravá práca v digitálnom veku“ – prezentácia ku kampani (PPT), 2023, k dispozícii na adrese <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/power-point-presentation-safe-and-healthy-work-digital-age>
- ^{xvii} EU-OSHA, kampaň Zdravé pracoviská 2023 – 2025 „Bezpečná a zdravá práca v digitálnom veku“ – sprievodca kampaňou, 2023, k dispozícii na adrese <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/campaign-guide-safe-and-healthy-work-digital-age>
- ^{xviii} EU-OSHA, OSHWiki, „Psychosociálne riziká a zraniteľné skupiny“, dostupné na adrese <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-vulnerable-groups>
- ^{xix} Tamže.
- ^{xx} Tamže.
- ^{xxi} Navštívte webové sídlo nástroja OiRA, kde sa dozviete viac o pomoci, ktorá je k dispozícii: <https://oiraproject.eu/>
- ^{xxii} EU-OSHA, OSHWiki, „Hodnotenie rizík a telepráca – kontrolný zoznam“, k dispozícii na adrese https://oshwiki.eu/wiki/Risk_assessment_and_telework_-_checklist
- ^{xxiii} EU-OSHA, OSHWiki, „Psychosociálne riziká a zraniteľné skupiny“, dostupné na adrese <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-vulnerable-groups>
- ^{xxiv} EU-OSHA, právne predpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia, k dispozícii na adrese <https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation>
- ^{xxv} Európska komisia, smernice týkajúce sa osobných ochranných prostriedkov alebo OOP, dostupné na adrese https://single-market-economy.ec.europa.eu/sectors/mechanical-engineering/personal-protective-equipment-ppe_en