Parlament Europejski
2024-2029

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

2026/2023(INL)

25.3.2026

PROJEKT SPRAWOZDANIA

zawierającego zalecenia dla Komisji w sprawie zagrożeń psychospołecznych, stresu i zdrowia psychicznego w pracy
(2026/2023(INL))

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

Sprawozdawczyni: Estelle Ceulemans

(Inicjatywa – art. 47 Regulaminu)

SPIS TREŚCI

Strona

PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO 3

ZAŁĄCZNIK DO PROJEKTU REZOLUCJI: ZALECENIA DOTYCZĄCE TREŚCI PROPONOWANEGO WNIOSKU 10

UZASADNIENIE 22

ZAŁĄCZNIK: WYKAZ PODMIOTÓW, OD KTÓRYCH SPRAWOZDAWCA OTRZYMAŁ INFORMACJE 24

PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

zawierającej zalecenia dla Komisji w sprawie zagrożeń psychospołecznych, stresu i zdrowia psychicznego w pracy
(2026/2023(INL))

Parlament Europejski,

– uwzględniając art. 225 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE),

– uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej, w szczególności jej art. 1, 3, 21, 27, 31 i 35,

– uwzględniając Europejski filar praw socjalnych, w szczególności jego zasadę nr 10 dotyczącą zdrowego, bezpiecznego i dobrze dostosowanego środowiska pracy,

– uwzględniając dyrektywę Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy[1],

– uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii[2],

– uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform[3], w szczególności jej art. 12,

– uwzględniając dyrektywę 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy[4], dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej[5] oraz dyrektywę 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej[6],

– uwzględniając umowę ramową w sprawie stresu związanego z pracą, przyjętą przez europejskich partnerów społecznych (2004),

– uwzględniając porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w miejscu pracy, przyjęte przez europejskich partnerów społecznych (2007),

– uwzględniając strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027, w których określono kluczowe priorytety w kontekście przewidywania

---

1 Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj.
2 Dz.U. L 305 z 26.11.2019, s. 17, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj.
3 Dz.U. L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
4 Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj.
5 Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj.
6 Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj.

zmian w nowym świecie pracy i zarządzania nimi, poprawy zapobiegania wypadkom i chorobom w miejscu pracy oraz zwiększenia gotowości na przyszłe kryzysy zdrowotne,

– uwzględniając swoją rezolucję z dnia 10 marca 2022 r. w sprawie nowych strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,

– uwzględniając swoją rezolucję z 5 dnia lipca 2022 r. w sprawie zdrowia psychicznego w cyfrowym świecie pracy (2021/2098(INI)),

– uwzględniając swoją rezolucję z dnia 21 stycznia 2021 r. zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (2019/2181(INL)),

– uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego nt. „Niskiej jakości zatrudnienie a zdrowie psychiczne” (SOC/745-EESC-2023),

– uwzględniając konkluzje Rady w sprawie zdrowia psychicznego (15971/23),

– uwzględniając komunikat Komisji z dnia 4 grudnia 2025 r. pt. „Plan działania na rzecz wysokiej jakości miejsc pracy”,

– uwzględniając komunikat Komisji z dnia 7 czerwca 2023 r. w sprawie kompleksowego podejścia do zdrowia psychicznego,

– uwzględniając badanie Departamentu Tematycznego Parlamentu Europejskiego opublikowane w maju 2023 r. w sprawie minimalnych wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących ochrony zdrowia psychicznego w miejscu pracy,

– uwzględniając przeprowadzone przez Eurofound europejskie badanie warunków pracy z 2024 r.: pierwsze ustalenia, Luksemburg, Urząd Publikacji Unii Europejskiej,

– uwzględniając sprawozdanie EU-OSHA pt. „Work-related psychosocial risks and mental health in the EU health and social care sector” [Zagrożenia psychospołeczne związane z pracą i zdrowie psychiczne w sektorze opieki zdrowotnej i społecznej w UE] z dnia 13 listopada 2025 r.,

– uwzględniając opinię Komisji Prawnej w sprawie proponowanej podstawy prawnej,

– uwzględniając art. 47 i 55 Regulaminu,

– uwzględniając opinię przedstawioną przez Komisję Zdrowia Publicznego,

– uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A10 0000/2026),

A. mając na uwadze, że zagrożenia psychospołeczne związane z pracą wynikają przede wszystkim z narażenia na czynniki ryzyka powiązane z organizacją i planowaniem pracy oraz zarządzaniem nią, a także ze społecznego i relacyjnego kontekstu pracy oraz z warunków pracy;

B. mając na uwadze, że narażenie na psychospołeczne czynniki ryzyka, takie jak nadmierne obciążenie pracą, zbyt szybkie tempo pracy, niedobory siły roboczej, brak

autonomii, niepewność zatrudnienia, niewłaściwe praktyki zarządzania, dysfunkcjonalne systemy oceny oparte na wynikach i osiągnięciach znacznie zwiększają zagrożenia psychospołeczne związane z pracą;

C. mając na uwadze, że narażenie na psychospołeczne czynniki ryzyka ma poważne negatywne skutki dla zdrowia psychicznego i fizycznego pracowników, obejmujące stres w pracy, wypalenie zawodowe, zaburzenia lękowe, depresję, choroby układu krążenia, zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego i długotrwałą niezdolność do pracy;

D. mając na uwadze, że z europejskiego badania warunków pracy przeprowadzonego przez Eurofound wynika, iż narażenie na wysoką intensywność pracy wzrosło z 27 % w 2015 r. do 40 % w 2021 r., a co trzeci pracownik pracuje z wysoką intensywnością, przy napiętych terminach lub w czasie wolnym;

E. mając na uwadze, że zagrożenia psychospołeczne związane z pracą generują znaczne koszty społeczne i gospodarcze, w tym powodują absencję, opuszczanie rynku pracy i obniżoną wydajność w całej Unii, a także odpowiadają za około 60 % utraconych dni roboczych w UE, przyczyniając się tym samym do niedoborów siły roboczej i zwiększonej intensywności pracy pracowników w organizacjach dotkniętych takimi niedoborami; mając na uwadze, że przeciwdziałanie zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą i stresowi oraz dbanie o zdrowie psychiczne w pracy jest korzystne zarówno dla pracowników, jak i pracodawców;

F. mając na uwadze, że niewłaściwe zachowania społeczne, w tym zniewagi słowne, groźby, niepożądane zainteresowanie seksualne, zastraszanie, przemoc i nękanie, mają szczególnie poważny i długotrwały wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników, a jednocześnie w nieproporcjonalnie dużym stopniu dotykają pracowników służby zdrowia, administracji publicznej i osób wykonujących zawody związane z obsługą klienta; mając na uwadze, że należy wyraźnie uznać przemoc, w tym przemoc ze strony osób trzecich takich jak klienci, pacjenci, odbiorcy opieki lub usługobiorcy, za problem i zająć się nią;

G. mając na uwadze, że obecne unijne ramy bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP), w szczególności dyrektywa 89/391/EWG, nie zawierają wystarczająco szczegółowych wiążących przepisów określających odpowiedzialność pracodawcy za przeciwdziałanie wszelkim zagrożeniom;

H. mając na uwadze, że występują znaczne różnice w częstości występowania zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą oraz w sposobie ich uwzględnienia w przepisach krajowych i szerszych strategiach politycznych, w tym wdrażających umowy europejskich partnerów społecznych w sprawie stresu związanego z pracą oraz nękania i przemocy; mając na uwadze, że takie zróżnicowanie odzwierciedla różnice w strukturach rynku pracy, ramach regulacyjnych i praktykach wdrożeniowych, prowadząc tym samym do nierównego poziomu ochrony w całej Unii;

I. mając na uwadze, że zagrożenia psychospołeczne związane z klimatem, w tym narażenie na ekstremalne zdarzenia pogodowe i warunki pogodowe oraz ich skutki, takie jak stres cieplny, lęk ekologiczny i stres w pracy związany z przemianami środowiskowymi, są istotnymi czynnikami wpływającymi na zdrowie i bezpieczeństwo

pracowników; mając na uwadze, że włączenie tych zagrożeń do prawa UE unowocześniłoby je i zapewniło jego dalszą adekwatność do zmieniającego się świata pracy;

J. mając na uwadze, że EU-OSHA podkreśla znaczenie partycypacyjnych procesów oceny ryzyka oraz skutecznego zaangażowania pracowników i ich przedstawicieli w zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą;

K. mając na uwadze, że 29 % pracowników zgłasza, że nie jest bardzo dobrze informowanych lub wcale nie jest informowanych o zapobieganiu stresowi w ich miejscu pracy, co wskazuje na znaczną lukę w wiedzy i komunikacji w zakresie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym;

L. mając na uwadze, że coraz częstsze korzystanie z technologii cyfrowych, zarządzania algorytmicznego i sztucznej inteligencji przyczynia się do technostresu, przeciążenia kognitywnego, intensyfikacji pracy, izolacji społecznej i utraty autonomii, a także często prowadzi do tego, że zamiast dostosowywać technologię do pracowników, to od pracowników wymaga się dostosowania do maszyn;

M. mając na uwadze, że telepraca i elastyczna organizacja pracy – choć zapewniają autonomię i elastyczność – wiążą się również ze zwiększoną intensywnością pracy, interferencją między życiem zawodowym a prywatnym, zwiększoną dyspozycyjnością i pojawieniem się kultury ciągłej dostępności pracowników, co bez odpowiednich regulacji może mieć negatywny wpływ na zdrowie psychiczne;

N. mając na uwadze, że kobiety, młodzi i starsi pracownicy, osoby pracujące w ramach niepewnych i niestandardowych form zatrudnienia, kadra kierownicza, pracownicy migrujący i mniejszości etniczne, pracownicy cierpiący na choroby przewlekłe oraz pracownicy podlegający intensywnemu monitorowaniu wyników i systemom nagradzania opartym na osiągnięciach są nieproporcjonalnie bardziej narażeni na zagrożenia psychospołeczne związane z pracą; mając na uwadze, że nie wynika to z indywidualnej podatności na zagrożenia, lecz z nierówności strukturalnych, braku równowagi sił i praktyk dyskryminacyjnych w organizacji pracy, w tym seksizmu, ageizmu, rasizmu, ableizmu, dyskryminacji klasowej i dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, tożsamość płciową lub ekspresję płciową; mając na uwadze, że te krzyżujące się postaci dyskryminacji same w sobie stanowią psychospołeczne czynniki ryzyka;

O. mając na uwadze, że pracownicy migrujący są nieproporcjonalnie narażeni na zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy ze względu na różne czynniki, takie jak niepewne zatrudnienie, niebezpieczne warunki pracy, nierówne traktowanie oraz bariery w dostępie do praw i zgłaszaniu nadużyć; mając na uwadze, że pracownicy o nieuregulowanym statusie są szczególnie narażeni na wyzysk, nadużycia i strach przed działaniami odwetowymi lub deportacją, gdy próbują dochodzić swoich praw; mając na uwadze, że zagrożenia te są szczególnie dotkliwe w sektorach takich jak praca w gospodarstwie domowym, w których nadreprezentowane są migrantki;

P. mając na uwadze, że głównymi przeszkodami w skutecznym zapobieganiu chorobom psychospołecznym związanym z pracą, egzekwowaniu przepisów i dostępie do wymiaru sprawiedliwości są trudności w prawnym uznawaniu tych chorób,

wynikających z narażenia na zagrożenia psychospołeczne związane z pracą, a także ciężar dowodu spoczywający na pracownikach;

Q. mając na uwadze, że pracownicy, którzy zgłaszają wykroczenia, naruszenia bezpieczeństwa i higieny pracy lub zagrożenia psychospołeczne związane z pracą, oraz bezpośredni i pośredni świadkowie są szczególnie narażeni na działania odwetowe, odizolowanie, zastraszanie i kary zawodowe;

R. mając na uwadze, że kluczową rolę w ochronie zdrowia pracowników odgrywa profilaktyka wtórna, która umożliwia wczesne wykrywanie uszczerbku na zdrowiu związanego z pracą, w szczególności powiązanego z zagrożeniami psychospołecznymi, oraz zapewnia terminową interwencję w celu zapobieżenia jego pogłębieniu; mając na uwadze, że obejmuje ona między innymi odpowiednie mechanizmy monitorowania, ostrzegania i wsparcia, w tym dostęp do usług medycyny pracy i odpowiednich środków wsparcia; mając na uwadze, że ustrukturyzowane podejście do profilaktyki wtórnej przyczynia się do skrócenia czasu trwania nieobecności, ułatwienia trwałego powrotu do pracy i zapobiegania nawrotom, w związku z czym stanowi uzupełnienie środków profilaktyki pierwotnej;

S. mając na uwadze, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za zagrożenia psychospołeczne związane z pracą i że należy im przeciwdziałać przede wszystkim za pomocą zbiorowych i organizacyjnych środków profilaktycznych, a nie za pomocą indywidualnych strategii radzenia sobie z nimi;

1. podkreśla pilną potrzebę wzmocnienia ram legislacyjnych UE w zakresie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą, ich identyfikacji i zarządzania nimi oraz zapewnienia wysokiego poziomu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników;

2. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wyraźnego uznania, że zagrożenia psychospołeczne związane z pracą powodują choroby zawodowe, w tym zaburzenia psychiczne, a także wypadki przy pracy, oraz do odpowiedniego dostosowania krajowych systemów uznawania chorób zawodowych i wypadków przy pracy, zapobiegania im i wypłacania odszkodowań z ich tytułu; wzywa Komisję do przeglądu i, w razie potrzeby, do odpowiedniej zmiany zalecenia Komisji (UE) 2022/2337 z dnia 28 listopada 2022 r. dotyczącego europejskiego wykazu chorób zawodowych;

3. apeluje o wprowadzenie mechanizmów przeniesienia lub złagodzenia ciężaru dowodu w przypadku, gdy pracownik doznał uszczerbku na zdrowiu z powodu narażenia na zagrożenia psychospołeczne związane z pracą;

4. wzywa państwa członkowskie do dopilnowania, aby oceny zagrożeń psychospołecznych były obowiązkowe, systematyczne, partycypacyjne i odpowiednio udokumentowane we wszystkich miejscach pracy oraz przeprowadzane przy skutecznym zaangażowaniu pracowników i ich przedstawicieli; nawołuje do systematycznego brania pod uwagę w takich ocenach perspektywy uwzględniającej aspekt płci i intersekcjonalnej, w tym kwestii dyskryminacji i nierówności strukturalnych;

5. przypomina o obowiązku informowania pracowników i ich przedstawicieli oraz

konsultowania się z nimi na wszystkich etapach oceny zagrożeń psychospołecznych, zapobiegania im i ich eliminowania, zgodnie z unijnym prawem pracy i zasadami dialogu społecznego, przy zapewnieniu udziału pracowników i ich przedstawicieli w opracowywaniu i wdrażaniu środków oraz ciągłym monitorowaniu zagrożeń, poprzez ustanowienie specjalnych organów w miejscach pracy, w których takie organy jeszcze nie istnieją, a także wzmocnienie prerogatyw istniejących komitetów ds. zdrowia i bezpieczeństwa przez przyznanie im praw do zasięgania opinii ekspertów;

6. podkreśla ważną rolę partnerów społecznych i rokowań zbiorowych w zapobieganiu zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą i reagowaniu na nie poprzez zapewnienie zorganizowanego dialogu społecznego, wzmocnienie ochrony pracowników oraz promowanie zdrowszych, bezpieczniejszych i bardziej odpornych miejsc pracy;

7. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia obowiązkowych i ciągłych szkoleń dla pracodawców, kadry kierowniczej, pracowników i przedstawicieli pracowników w zakresie zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą i psychospołecznych czynników ryzyka, w tym nękania i przemocy, oraz środków profilaktycznych;

8. podkreśla znaczenie jasnych, poufnych, niezależnych i dostępnych procedur reagowania na przypadki nękania, przemocy i dyskryminacji w miejscu pracy, zapewniających ochronę przed działaniami odwetowymi i poszanowanie praw ofiar;

9. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wzmocnienia inspektoratów pracy poprzez ustanowienie minimalnych ogólnounijnych standardów inspekcji pracy w dziedzinie zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą, w tym specjalistycznych szkoleń, zharmonizowanych narzędzi oceny i monitorowania oraz odpowiednich zasobów w celu wspierania skutecznego zapobiegania i egzekwowania;

10. wzywa państwa członkowskie do włączenia do krajowych strategii bezpieczeństwa i higieny pracy środków profilaktyki pierwotnej i wtórnej, a przy tym zapewnienia skutecznej koordynacji między systemami opieki zdrowotnej, inspektoratami pracy i partnerami społecznymi; akcentuje znaczenie poprawy gromadzenia, monitorowania i sprawozdawczości danych dotyczących zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą i powiązanych nieobecności, chorób zawodowych i urazów, aby umożliwić dokładniejszą ocenę skuteczności środków profilaktycznych i interwencyjnych;

11. podkreśla, że potrzebna jest kompleksowa polityka powrotu do pracy, wspierająca pracowników w przypadku choroby lub trudności psychospołecznych; zachęca państwa członkowskie do opracowania dostosowanych do potrzeb programów reintegracji, w tym dostosowań w miejscu pracy, elastycznych harmonogramów i stałego wsparcia w zakresie medycyny pracy; podkreśla znaczenie współpracy między pracodawcami, świadczeniodawcami i partnerami społecznymi w celu ułatwienia płynnego, trwałego i włączającego powrotu do pracy, przy jednoczesnym zapobieganiu nawrotom i promowaniu długoterminowego dobrostanu;

12. zwraca uwagę na potrzebę ustanowienia minimalnych standardów w zakresie uznawania zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą, zapobiegania im i ich rekompensowania, aby uniknąć fragmentacji prawa i nierównej ochrony pracowników; wzywa Komisję do zaproponowania jasnej i prawnie wiążącej definicji zagrożeń

psychospołecznych związanych z pracą i psychospołecznych czynników ryzyka, obejmującej zagrożenia wynikające z praktyk w zakresie organizacji i planowania pracy oraz zarządzania nią, kontekstu społecznego i relacyjnego w miejscu pracy oraz warunków pracy, a także obejmującej takie kwestie jak stres w pracy, wypalenie zawodowe, nękanie, przemoc i dyskryminacja;

13. zwraca się do Komisji o przedłożenie do końca 2026 r., na podstawie art. 153 ust. 2 lit. b) i art. 153 ust. 1 lit. a) Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą, stresu i zdrowia psychicznego w pracy, w tym minimalnych wymogów w celu zapewnienia równoważnego, wysokiego poziomu ochrony wszystkich pracowników w Unii, zgodnie z zaleceniami określonymi w załączniku do niniejszego dokumentu;

14. uważa, że skutki finansowe wniosku powinny zostać pokryte z istniejących środków budżetowych;

15. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji, wraz z towarzyszącymi jej zaleceniami, Komisji i Radzie oraz parlamentom i rządom państw członkowskich.

ZAŁĄCZNIK DO PROJEKTU REZOLUCJI: ZALECENIA DOTYCZĄCE TREŚCI PROPONOWANEGO WNIOSKU

TEKST PROPONOWANEGO WNIOSKU USTAWODAWCZEGO

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

w sprawie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą, stresu i zdrowia psychicznego w pracy

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 153 ust. 2 lit. b) w związku z art. 153 ust. 1 lit. a),

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego[1],

uwzględniając opinię Komitetu Regionów[2],

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą[3],

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) Parlament Europejski wielokrotnie nawoływał do przyjęcia specjalnej dyrektywy UE w celu zapewnienia wszystkim pracownikom w Unii wysokiego i równoważnego poziomu ochrony przed zagrożeniami psychospołecznymi związanymi z pracą.

(2) Definicja zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą i czynników ryzyka związanych z organizacją i planowaniem pracy oraz zarządzaniem nią, kontekstem społecznym i relacyjnym w miejscu pracy oraz warunkami pracy powinna zostać przyjęta na poziomie europejskim, aby zagwarantować pewność pracodawcom i pracownikom.

(3) Zagrożenia psychospołeczne związane z pracą należy uznać za zagrożenia zawodowe w rozumieniu unijnych przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

(4) Zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą powinno opierać się przede wszystkim na środkach zbiorowych i organizacyjnych, zgodnie z hierarchią zapobiegania, w tym na dostosowaniu obciążenia pracą, czasu pracy, kontroli pracy, poziomu zatrudnienia, praktyk zarządzania i systemów oceny wyników. Podkreśla się,

[1] Dz.U. […].
[2] Dz.U. […].
[3] Stanowisko Parlamentu Europejskiego...

że indywidualne szkolenia na temat odporności, doradztwo lub programy dotyczące dobrego samopoczucia/dobrostanu nie mogą zastąpić zobowiązań prawnych pracodawców w zakresie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą przez dostosowanie organizacji i planowania pracy oraz zarządzania nią.

(5) Państwa członkowskie powinny przewidzieć skuteczne, proporcjonalne i odstraszające sankcje za naruszenie praw i obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie.

(6) Pracodawcy powinni zapewnić, aby w organizacji pracy, praktykach zarządzania i systemach oceny wyników szanowano zdrowie, godność i prawa podstawowe pracowników,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

ROZDZIAŁ I

PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 1

Przedmiot i cel

Niniejsza dyrektywa ustanawia minimalne wymogi w zakresie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą, ich eliminowania lub, jeżeli nie jest to możliwe, ograniczania.

Ustanawia ona wiążące organizacyjne, strukturalne i partycypacyjne obowiązki pracodawców w celu ochrony zdrowia psychicznego i fizycznego pracowników oraz zapewnienia bezpiecznych i godnych warunków pracy.

Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla istniejących lub przyszłych przepisów krajowych i wspólnotowych korzystniejszych dla ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy.

Artykuł 2

Zakres stosowania

Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do pracowników we wszystkich sektorach działalności gospodarczej, zarówno publicznych, jak i prywatnych.

Artykuł 3

Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

1) „zagrożenia psychospołeczne związane z pracą” oznaczają zagrożenia związane z pracą

wynikające z narażenia na psychospołeczne czynniki ryzyka związane z organizacją i planowaniem pracy oraz zarządzaniem nią, kontekstem społecznym i relacyjnym w pracy oraz warunkami pracy, które mogą mieć wpływ na zdrowie psychiczne i fizyczne pracowników, ich bezpieczeństwo i godność; zagrożenia takie mogą prowadzić między innymi do stresu w pracy, wypalenia zawodowego, a także nękania, przemocy, zaburzeń psychicznych, uzależnień lub zachowań samobójczych, chorób układu krążenia i zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego;

2) „stres w pracy” oznacza stan napięcia fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wynikający z długotrwałego narażenia na wymagania w pracy, które przewyższają możliwości lub zasoby pracownika; charakteryzuje się nie tylko uczuciem wyczerpania, ale także podwyższonym poziomem napięcia, niepokoju lub ciągłym funkcjonowaniem na granicy wytrzymałości, odzwierciedlającym zarówno nadaktywność (stres/lęk), jak i wyczerpanie (zmęczenie);

3) „psychospołeczne czynniki ryzyka” oznaczają występujące w miejscu pracy czynniki ryzyka związane z organizacją i planowaniem pracy oraz zarządzaniem nią, jej kontekstem społecznym i relacyjnym oraz warunkami pracy, obejmujące duże obciążenie pracą, dużą intensywność pracy, długi czas pracy, brak autonomii, brak wsparcia ze strony przełożonych, nękanie, przemoc i zachowania dyskryminacyjne, wysokie obciążenie emocjonalne, intensywne korzystanie z technologii cyfrowych, podleganie zautomatyzowanym systemom podejmowania decyzji lub monitorowania, nierealistyczne cele;

4) „profilaktyka pierwotna” oznacza środki mające na celu wyeliminowanie zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą i zapobieganie im u źródła przez dostosowanie organizacji i planowania pracy oraz zarządzania nią, a także warunków pracy;

5) „profilaktyka wtórna” oznacza środki mające na celu wczesną identyfikację pojawiających się niekorzystnych skutków narażenia na zagrożenia psychospołeczne związane z pracą i terminowe zarządzanie nimi w celu zapobiegania ich postępowi, zmniejszenia ich wpływu i uniemożliwienia ich przeradzania się w poważniejsze skutki, w tym za pomocą badań przesiewowych, monitorowania i ukierunkowanych interwencji w przypadku pracowników wykazujących początkowe oznaki narażenia lub szkody.

ROZDZIAŁ II

OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW

Artykuł 4

Ogólny obowiązek zapobiegania

1. Pracodawcy zapewniają zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą poprzez:

a) unikanie zagrożeń;

b) ocenę zagrożeń, których nie można uniknąć;

c) zwalczanie źródeł zagrożeń;

d) dostosowanie charakteru pracy do danej osoby, w szczególności w odniesieniu do projektowania miejsc pracy, wyboru sprzętu roboczego oraz wyboru metod pracy i produkcji, co ma na celu przede wszystkim uniknięcie monotonii pracy i wykonywania pracy w z góry określonym tempie oraz zmniejszenie ich wpływu na zdrowie;

e) dostosowanie do postępu technicznego;

f) zastąpienie działań niebezpiecznych działaniami, które nie są niebezpieczne lub są mniej niebezpieczne;

g) rozwój spójnej ogólnej polityki zapobiegania, która uwzględniałaby technologię, organizację pracy, warunki pracy, relacje społeczne oraz wpływ czynników związanych ze środowiskiem pracy;

h) przyznanie środkom ochrony zbiorowej pierwszeństwa nad środkami ochrony indywidualnej;

i) przekazywanie pracownikom odpowiednich instrukcji.

2. Pracodawcy zapewniają, aby zasoby organizacyjne wspierające profilaktykę pierwotną, w tym wsparcie ze strony kierownictwa, partycypacja pracowników i dostęp do szkoleń, były skutecznie dostępne dla wszystkich pracowników.

Zapewniają również regularne i odpowiednie szkolenia dla pracowników oraz kadry kierowniczej i nadzorującej z zakresu zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą i czynników ryzyka związanych z organizacją i planowaniem pracy oraz zarządzaniem nią, kontekstem społecznym i relacyjnym w miejscu pracy oraz warunkami pracy, a także środków zapobiegawczych.

3. Pracodawcy przyjmują i wdrażają kodeks postępowania zawierający definicję i wprowadzający zakaz przemocy, nękania i dyskryminacji, które naruszają godność, zdrowie lub dobre samopoczucie pracowników.

4. Pracodawcy wdrażają również odpowiednie środki profilaktyki wtórnej, w tym mechanizmy wczesnego wykrywania, dostęp do usług medycyny pracy i terminowe wsparcie dla pracowników narażonych na zagrożenia psychospołeczne.

Artykuł 5

Obowiązkowa ocena zagrożeń psychospołecznych

1. Pracodawcy przeprowadzają ocenę zagrożeń psychospołecznych co najmniej raz w roku oraz za każdym razem, gdy dochodzi do istotnych zmian w organizacji pracy i

restrukturyzacji organizacyjnej.

2. Ocena zagrożeń psychospołecznych obejmuje ocenę psychospołecznych czynników ryzyka, w tym obciążenia pracą, intensywności pracy, braku autonomii, długiego czasu pracy, braku odpowiednich nagród i uznania wskutek nieodpowiednich systemów oceny wyników, obciążenia emocjonalnego, narażenia na niewłaściwe zachowania społeczne, niepewności zatrudnienia, zakłóceń równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, łączności cyfrowej poza czasem pracy lub podlegania zautomatyzowanym systemom podejmowania decyzji lub monitorowania;

   ocena taka opiera się na naukowo potwierdzonych metodach.

3.Podczas oceny ryzyka psychospołecznego pracodawcy zapewniają skuteczny udział przedstawicieli pracowników i związków zawodowych oraz uczestnictwo w całym procesie służb ochrony i zapobiegania ds. zagrożeń psychospołecznych wyznaczonych zgodnie z art. 15.

4. Wyniki oceny są dokumentowane i przekazywane wszystkim pracownikom w miejscu pracy w przystępny sposób.

Artykuł 6

Roczny plan działania

1. Na podstawie oceny zagrożeń psychospołecznych pracodawcy przyjmują roczny plan działania określający konkretne środki mające na celu zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą, ich eliminowanie lub ograniczanie. Pracodawcy wdrażają, monitorują i oceniają stosowanie rocznego planu działania.

2. Plan działania obejmuje, w stosownych przypadkach:

   a) środki mające na celu zmniejszenie nadmiernego obciążenia pracą, niedoborów siły roboczej, intensywności pracy i monotonii w pracy;

   b) ograniczenia liczby nadgodzin i nieprzewidywalnego czasu pracy;

   c) skuteczne wdrożenie prawa do bycia offline;

   d) środki zapobiegające krzywdzącym zachowaniom społecznym, takim jak nękanie, zastraszanie i przemoc;

   e) przepisy regulujące monitorowanie cyfrowe, nadzór i wykorzystanie sztucznej inteligencji w celu zapobiegania narażeniu pracowników na zagrożenia psychospołeczne związane z pracą;

   f) środki mające na celu zapobieganie kulturze rozszerzonej dyspozycyjności i ciągłej dostępności pracowników, w tym zabezpieczenia techniczne i organizacyjne;

   g) środki ukierunkowane na sektory, zawody i grupy pracowników uznane za

obarczone wyższym ryzykiem, w tym służbę zdrowia, administrację publiczną i obsługę klienta;

h) środki wczesnej interwencji i wsparcia, w tym dostęp do doradztwa, monitorowanie zdrowia w miejscu pracy i mechanizmy ułatwiające trwały powrót do pracy.

3. Plan działania podlega zatwierdzeniu przez odpowiednie służby ochrony i zapobiegania ds. zagrożeń psychospołecznych wyznaczone zgodnie z art. 15. Przedstawicieli pracowników i związki zawodowe należycie i systematycznie angażuje się w opracowywanie, wdrażanie i ocenę tego planu.

4. Pracodawcy wdrażają wszelkie niezbędne środki w celu zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą zidentyfikowanym w ocenie ryzyka, a także ich eliminowania lub ograniczania.

Artykuł 7

Reorganizacja pracy i zmiany technologiczne

W przypadku restrukturyzacji, reorganizacji pracy lub wprowadzenia technologii nadzoru lub zarządzania cyfrowego wymagana jest uprzednia ocena zagrożeń psychospołecznych.

ROZDZIAŁ III

PRAWA PRACOWNIKÓW

Artykuł 8

Prawo do środowiska pracy bezpiecznego pod względem psychologicznym i do odpowiednich usług wsparcia

Pracownicy mają prawo do bezpiecznego pod względem psychologicznym środowiska pracy, w którym nie są narażeni na ciągłe zagrożenia psychospołeczne związane z pracą ani poniżające lub upokarzające praktyki, mogące znacznie negatywnie wpłynąć na ich zdrowie fizyczne i psychiczne.

Artykuł 9

Prawo do wspieranego powrotu do pracy po doznaniu uszczerbku na zdrowiu w wyniku narażenia na zagrożenia psychospołeczne związane z pracą

Pracownicy, którzy byli nieobecni w pracy z powodu uszczerbku na zdrowiu wynikającego z zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą, w tym stresu w pracy, wypalenia zawodowego, nękania lub przemocy, mają prawo do wspieranego i trwałego powrotu do pracy.

Pracodawcy dopilnowują, by powrót do pracy był zorganizowany w sposób zapewniający ochronę zdrowia pracownika i zapobiegający ponownemu wystąpieniu zagrożeń, które przyczyniły się do nieobecności.

Prawo to stanowi część obowiązków pracodawcy w ramach profilaktyki wtórnej i trzeciorzędowej zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą.

Artykuł 10

Indywidualny plan powrotu do pracy

1. Zanim pracownik powróci do swoich obowiązków po okresie nieobecności związanej z zagrożeniami psychospołecznymi związanymi z pracą, pracodawca opracowuje indywidualny plan powrotu do pracy.

2. Plan opracowuje się we współpracy z zainteresowanym pracownikiem, służbami medycyny pracy i przedstawicielami pracowników, stosownie do przypadku.

Określa się w nim, w stosownych przypadkach:

a) stopniowe wznowienie pracy;

b) tymczasowe lub stałe dostosowanie zadań lub obciążenia pracą;

c) dostosowania czasu pracy lub organizacji pracy;

d) środki dotyczące zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą, które miały negatywny wpływ na zdrowie danego pracownika.

Artykuł 11

Działania następcze i zapobieganie ponownemu występowaniu

Pracodawcy zapewniają regularne działania następcze w okresie powrotu do pracy, w tym możliwość przeglądu i dostosowania planu powrotu do pracy.

W razie potrzeby pracodawcy wprowadzają środki organizacyjne w celu przeciwdziałania psychospołecznym czynnikom ryzyka, które przyczyniły się do nieobecności pracownika.

Pracownicy powracający po nieobecności powiązanej z zagrożeniami związanymi z pracą nie mogą być dyskryminowani ani niekorzystnie traktowani w wyniku swojej nieobecności.

W celu zapobiegania ponownemu występowaniu i poprawy warunków pracy w ocenie

zagrożeń psychospołecznych i środkach zapobiegawczych pracodawcy uwzględnia się wyniki procesu powrotu do pracy.

Artykuł 12

Prawo do zgłaszania i ochrona przed działaniami odwetowymi

Pracownicy mają prawo do zgłaszania zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą, w tym anonimowo.

Żaden pracownik nie może być narażony na działania odwetowe, dyskryminację lub niekorzystną sytuację w wyniku takiego zgłoszenia.

Niniejszy artykuł stosuje się bez uszczerbku dla dyrektywy (UE) 2019/1937.

Artykuł 13

Prawo do bycia offline

Od pracowników nie wymaga się komunikacji lub wykonywania zadań związanych z pracą poza ich czasem pracy.

Pracodawcy zapewniają, aby narzędzia cyfrowe i organizacja pracy wspierały skuteczne korzystanie z tego prawa.

Artykuł 14

Prawo do informacji, konsultacji i uczestnictwa

Na wszystkich etapach oceny zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą, zapobiegania im oraz ich monitorowania i eliminowania zapewnia się informowanie pracowników i ich przedstawicieli, konsultacje z nimi oraz ich uczestnictwo.

Pracodawcy zapewniają, by pracownicy byli jasno i regularnie informowani o zagrożeniach psychospołecznych związanych z pracą oraz o środkach stosowanych w celu zapobiegania im i łagodzenia ich negatywnych skutków.

Szczególną uwagę zwraca się na dbanie o to, by wszyscy pracownicy rozumieli, że zagrożenia psychospołeczne związane z pracą wynikają z narażenia na psychospołeczne czynniki ryzyka, oraz rozumieli charakter tych czynników.

ROZDZIAŁ IV

REPREZENTACJA I UCZESTNICTWO PRACOWNIKÓW

Artykuł 15

Służby ochrony i zapobiegania ds. zagrożeń psychospołecznych

1. Pracodawcy wyznaczają co najmniej jednego pracownika do prowadzenia działań związanych z zapobieganiem zagrożeniom psychospołecznym i zarządzaniem nimi w przedsiębiorstwie lub zakładzie.

2. Wyznaczenie pracowników nie może stawiać ich w niekorzystnej sytuacji ze względu na ich działania związane z zapobieganiem zagrożeniom psychospołecznym. Dysponują oni odpowiednim czasem i odpowiednimi zasobami do wypełniania swoich obowiązków.

3. Jeżeli kompetencje do wykonywania działań, o których mowa w ust. 1, nie są dostępne w przedsiębiorstwie lub zakładzie, pracodawca angażuje kompetentne służby lub osoby zewnętrzne posiadające wiedzę specjalistyczną w zakresie zagrożeń psychospołecznych.

4. W takich przypadkach pracodawca informuje te służby lub osoby o wszystkich istotnych czynnikach, co do których wiadomo lub podejrzewa się, że mają negatywny wpływ na zdrowie psychiczne i dobrostan pracowników, w tym o organizacji pracy, warunkach pracy i stosunkach międzyludzkich w miejscu pracy.

5. We wszystkich przypadkach:

   – wyznaczeni pracownicy muszą posiadać niezbędne zdolności, być przeszkoleni i dysponować środkami w zakresie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym;

   – służby lub osoby zewnętrzne, z którymi prowadzi się konsultacje, muszą posiadać niezbędne predyspozycje i zasoby profesjonalne; oraz

   – liczba wyznaczonych pracowników i służb lub osób zewnętrznych, z którymi prowadzi się konsultacje, jest wystarczająca, przy czym bierze się pod uwagę wielkość przedsiębiorstwa lub zakładu, charakter działalności oraz poziom i rozkład narażenia na zagrożenia psychospołeczne.

6. Zapobieganiem zagrożeniom psychospołecznym mogą zajmować się co najmniej jeden pracownik, służby wewnętrzne lub służby zewnętrzne. Podmioty te współpracują w razie potrzeby w celu zapewnienia spójnego i skutecznego podejścia.

7. Państwa członkowskie mogą określić, w świetle charakteru działalności i wielkości przedsiębiorstw, kategorie przedsiębiorstw, w których pracodawca – o ile ma odpowiednie kompetencje – może przyjąć odpowiedzialność za środki, o których mowa w ust. 1.

8. Państwa członkowskie określają:

   – niezbędne zdolności i kwalifikacje w dziedzinie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym;

   – wystarczającą liczbę osób lub służb niezbędnych do wykonywania tych zadań.

Artykuł 16

Konsultacje i uczestnictwo pracowników

1. Pracodawca zapewnia konsultacje z pracownikami lub ich przedstawicielami oraz ich uczestnictwo w dyskusjach na wszystkich etapach zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym i zarządzania nimi.

2. Takie konsultacje i uczestnictwo dotyczą w szczególności:

   – identyfikacji i oceny zagrożeń psychospołecznych;

   – projektowania, planowania i wdrażania środków zapobiegawczych i planów działania;

   – monitorowania i oceny skuteczności tych środków;

   – ciągłego doskonalenia polityki i praktyk związanych z zagrożeniami psychospołecznymi.

3. Pracownikom lub ich przedstawicielom zapewnia się niezbędne informacje, szkolenia i środki umożliwiające skuteczne uczestnictwo w procesach, o których mowa w ust. 2.

4. Uczestnictwo odbywa się w odpowiednim czasie i jest znaczące, tak by umożliwić pracownikom lub ich przedstawicielom udział w podejmowaniu decyzji i opracowywaniu odpowiednich środków.

5. Postanowienia niniejszego artykułu stosuje się bez uszczerbku dla krajowych przepisów i praktyk dotyczących informowania pracowników, konsultacji z nimi i ich uczestnictwa.

ROZDZIAŁ V

EGZEKWOWANIE PRZEPISÓW, INSPEKCJE I SANKCJE

Artykuł 17

Inspekcje pracy

Państwa członkowskie zapewniają organom inspekcji pracy odpowiednie uprawnienia, szkolenia, wiedzę fachową, narzędzia i zasoby w dziedzinie zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą, w tym w celu skutecznego identyfikowania, oceniania i badania tych zagrożeń.

Artykuł 18

Domniemanie prawne i ciężar dowodu

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy pracownik ustali fakty, na podstawie których można domniemywać, że był narażony na psychospołeczne czynniki ryzyka związane z pracą i doznał uszczerbku na zdrowiu odpowiadającego takiemu narażeniu, domniemywano, że uszczerbek na zdrowiu jest związany z pracą.

2. W takich przypadkach ciężar dowodu przechodzi na pracodawcę, który musi wykazać, że:

   a) wdrożono odpowiednie środki zapobiegawcze zgodnie z niniejszą dyrektywą; oraz

   b) uszczerbek na zdrowiu nie jest związany z warunkami pracy.

3. Państwa członkowskie mogą ustanowić korzystniejsze przepisy, w tym mechanizmy złagodzenia ciężaru dowodu.

Artykuł 19

Monitorowanie i gromadzenie danych

W celu oceny skuteczności niniejszej dyrektywy Komisja Europejska, we współpracy z Europejską Fundacją na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) oraz Europejską Agencją Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA), monitoruje tendencje w zakresie zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą we wszystkich państwach członkowskich.

Artykuł 20

Sankcje

Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich wykonania. Przewidziane sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Państwa członkowskie powiadamiają niezwłocznie Komisję o tych przepisach i środkach, a także powiadamiają ją niezwłocznie o wszelkich późniejszych zmianach, które ich dotyczą.

ROZDZIAŁ VI

PRZEPISY KOŃCOWE

Artykuł 21

Nieobniżanie poziomu ochrony

Wdrażanie niniejszej dyrektywy nie stanowi podstawy do obniżania poziomu ochrony już gwarantowanej pracownikom.

Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych korzystniejszych dla pracowników lub do zachęcania lub uprawniania do stosowania umów zbiorowych korzystniejszych dla pracowników.

Artykuł 22

Wdrożenie

1. Państwa członkowskie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, podejmują odpowiednie środki w celu zapewnienia skutecznego zaangażowania partnerów społecznych oraz promowania i wspierania dialogu społecznego z myślą o wykonywaniu niniejszej dyrektywy.

2. Państwa członkowskie mogą powierzyć wdrażanie niniejszej dyrektywy partnerom społecznym na ich wspólny wniosek, pod warunkiem że państwa członkowskie podejmą wszelkie niezbędne działania umożliwiające im stałe gwarantowanie rezultatów przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

3. Należy przestrzegać autonomii partnerów społecznych. Państwa członkowskie powinny móc umożliwić partnerom społecznym, z zastrzeżeniem spełnienia określonych warunków, utrzymywanie w mocy, negocjowanie, zawieranie i egzekwowanie umów zbiorowych odbiegających od niektórych przepisów niniejszej dyrektywy, przy poszanowaniu ogólnej ochrony pracowników.

Artykuł 23

Transpozycja

W ciągu dwóch lat od wejścia w życie niniejszej dyrektywy państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do jej wykonania. Przekazują Komisji teksty podstawowych przepisów prawa krajowego przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

UZASADNIENIE

Zagrożenia psychospołeczne związane z pracą stanowią coraz poważniejsze wyzwanie dla bezpieczeństwa i higieny pracy w Unii Europejskiej. Głębokie zmiany w organizacji pracy, praktykach zarządzania i warunkach zatrudnienia znacząco zwiększyły narażenie na zagrożenia psychospołeczne związane z pracą we wszystkich sektorach i grupach zawodowych. Zagrożenia te wynikają przede wszystkim z organizacji i planowania pracy oraz zarządzania nią, a także ze społecznego i relacyjnego kontekstu, w którym praca jest wykonywana, oraz z warunków pracy.

Uznaje się, że nadmierne obciążenie pracą i intensywność pracy, brak autonomii, długi czas pracy, niepewność zatrudnienia, niewłaściwe zachowania społeczne oraz brak odpowiednich nagród i uznania wskutek nieodpowiednich systemów oceny wyników stanowią psychospołeczne czynniki ryzyka, z których wynikają zagrożenia psychospołeczne. Czynniki te przyczyniają się do stresu w pracy, wypalenia zawodowego, nękania, przemocy i dyskryminacji, które mają poważne i długotrwałe konsekwencje dla zdrowia psychicznego i fizycznego pracowników, w tym prowadzą do zaburzeń lękowych, depresji, chorób układu krążenia oraz długotrwałej niezdolności do pracy. Oprócz skutków dla ludzi zagrożenia psychospołeczne związane z pracą generują znaczne koszty społeczne i gospodarcze, w tym powodują absencję, opuszczanie rynku pracy i obniżoną wydajność.

Obecne unijne ramy bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności dyrektywa 89/391/EWG, ustanawiają ogólne zasady profilaktyki, lecz nie przewidują wystarczająco szczegółowych, wiążących ani zharmonizowanych przepisów dotyczących zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą. Co więcej, wdrażanie umów europejskich partnerów społecznych w sprawie stresu związanego z pracą oraz nękania i przemocy w miejscu pracy nadal przebiega nierównomiernie w poszczególnych państwach członkowskich i sektorach, co prowadzi do zróżnicowanego poziomu ochrony pracowników.

Niedawne zmiany powiązane z cyfryzacją dodatkowo nasiliły zagrożenia psychospołeczne związane z pracą. Coraz szersze wykorzystywanie technologii cyfrowych, zarządzania algorytmicznego, sztucznej inteligencji oraz zautomatyzowanych systemów monitorowania wyników przyczyniło się do technostresu, intensyfikacji pracy, izolacji społecznej i ograniczenia autonomii. Zmiany te rodzą obawy i konieczność zapewnienia, by organizacja pracy nadal była dostosowana do pracowników, zgodnie z podstawowymi zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dane wskazują, że narażenie na zagrożenia psychospołeczne związane z pracą jest nierównomiernie rozłożone. Niektóre grupy pracowników, w tym kobiety, młodzi i starsi pracownicy, osoby pracujące w ramach niepewnych form zatrudnienia, kadra kierownicza oraz pracownicy podlegający intensywnemu monitorowaniu wyników, są dotknięte tymi zagrożeniami w nieproporcjonalnie dużym stopniu. Takie nieproporcjonalne narażenie odzwierciedla nierówności strukturalne, brak równowagi sił oraz praktyki dyskryminacyjne w organizacji pracy. Przeciwdziałanie zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą wymaga zatem włączenia do polityki profilaktycznej perspektywy uwzględniającej aspekt płci i intersekcjonalnej.

W sprawozdaniu podkreślono również wyzwania związane z prawnym uznawaniem chorób zawodowych wynikających z narażenia na zagrożenia psychospołeczne związane z pracą oraz z ciężarem dowodu spoczywającym na pracownikach. Trudności te utrudniają skuteczną

profilaktykę, egzekwowanie przepisów i dostęp do wymiaru sprawiedliwości. Zagrożenia psychospołeczne związane z pracą mogą prowadzić do chorób zawodowych, w tym zaburzeń psychicznych, a także do wypadków przy pracy, jednak systemy uznawania i rekompensaty pozostają rozdrobnione w państwach członkowskich.

Skuteczne zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą musi opierać się przede wszystkim na środkach zbiorowych i organizacyjnych, zgodnie z hierarchią profilaktyki. W badaniach i wytycznych agencji unijnych podkreśla się znaczenie partycypacyjnych procesów oceny ryzyka oraz skutecznego zaangażowania pracowników i ich przedstawicieli. Zindywidualizowane strategie radzenia sobie z tym problemem lub inicjatywy dotyczące dobrego samopoczucia/dobrostanu nie mogą zastąpić zobowiązań pracodawców w zakresie dostosowania organizacji pracy i warunków pracy.

Wreszcie w sprawozdaniu podkreślono potrzebę bardziej spójnego i zharmonizowanego podejścia UE do zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą. Zwrócono się do Komisji o przedstawienie wniosku dotyczącego szczególnej dyrektywy UE ustanawiającej wiążące minimalne wymogi w zakresie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą, ich uznawania i zarządzania nimi. Taka inicjatywa jest niezbędna do zapewnienia wszystkim pracownikom w Unii wysokiego i równoważnego poziomu ochrony, zgodnie z zasadami pomocniczości i proporcjonalności.

ZAŁĄCZNIK: WYKAZ PODMIOTÓW, OD KTÓRYCH SPRAWOZDAWCA OTRZYMAŁ INFORMACJE

Zgodnie z art. 8 załącznika I do Regulaminu sprawozdawczyni oświadcza, że ujęła w swoim sprawozdaniu informacje dotyczące kwestii związanych z tematem, które otrzymała podczas sporządzania projektu sprawozdania od następujących przedstawicieli grup interesu objętych zakresem porozumienia międzyinstytucjonalnego w sprawie obowiązkowego rejestru służącego przejrzystości[1] lub od następujących przedstawicieli organów publicznych państw trzecich, w tym ich misji dyplomatycznych i ambasad:

1. Przedstawiciele grup interesu objęci zakresem porozumienia międzyinstytucjonalnego w sprawie obowiązkowego rejestru służącego przejrzystości
European Trade Union Confederation (ETUC)
European Trade Union Institute (ETUI)
Industriall
Eurocadres
Eurofound
European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)
European Public Service Union (EPSU)
Mental Health Europe
UNESSA
IDF Europe
ESMO
SGI
2. Przedstawiciele organów publicznych państw trzecich, w tym ich misji dyplomatycznych i ambasad
Brak

Powyższy wykaz został sporządzony na wyłączną odpowiedzialność sprawozdawczyni.

Gdy osoby fizyczne są wymienione w wykazie z imienia i nazwiska, zidentyfikowane poprzez swoją funkcję lub wymienione z imienia i nazwiska wraz z podaniem ich funkcji, sprawozdawczyni oświadcza, że przedstawiła tym osobom fizycznym Oświadczenie o ochronie prywatności w Parlamencie Europejskim nr 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), w którym określono warunki mające zastosowanie do przetwarzania danych osobowych tych osób oraz prawa związane z takim przetwarzaniem.

[1] Porozumienie międzyinstytucjonalne z dnia 20 maja 2021 r. pomiędzy Parlamentem Europejskim, Radą Unii Europejskiej i Komisją Europejską w sprawie obowiązkowego rejestru służącego przejrzystości (Dz.U. L 207 z 11.6.2021, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).