

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Dialog społeczny jako narzędzie bezpieczeństwa i higieny pracy”

(opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji francuskiej)

(2022/C 194/09)

Sprawozdawczyni: **Franca SALIS-MADINIER**

Wniosek prezydencji francuskiej Pismo z 21.9.2021
w Radzie UE

Podstawa prawna	Art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Organ odpowiedzialny	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	16.12.2021
Data przyjęcia na sesji plenarnej	20.1.2022
Sesja plenarna nr	566
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	172/32/70

1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES zgadza się ze stanowiskiem Komisji Europejskiej przyjętym w strategii dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) na lata 2021–2027 i uznaje, że dialog społeczny jest niezbędny do realizacji trzech kluczowych celów: do przewidywania zmian i zarządzania nimi w świecie pracy, który wyłoni się po transformacji ekologicznej, cyfrowej i demograficznej, do poprawy zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym oraz do gotowości na wszelkie możliwe przyszłe kryzysy zdrowotne.

1.2. Pandemia stwarza okazję do rozwinięcia nowych wspólnych zdolności radzenia sobie z przyszłymi kryzysami i łagodzenia ich wpływu na BHP. Plan odbudowy powinien umożliwić zwiększenie roli partnerów społecznych w tych krajach członkowskich, gdzie ma najmniejszą wagę.

1.3. EKES zaleca przeprowadzenie kompleksowej, zintegrowanej i perspektywicznej analizy wpływu transformacji cyfrowej na rynek pracy, aby przewidzieć gwałtowne zmiany, które za sobą niesie, i opracować długoterminową strategię BHP.

1.4. Porozumienie ramowe z 2002 r. nie pozwala stawić czoła nowym wyzwaniom związanym z telepracą. EKES zaleca opracowanie nowych wytycznych ze szczególnym uwzględnieniem zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym ((PSR) i zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego ((MSD).

1.5. EKES zachęca inspekcje pracy do przeprowadzania kontroli warunków telepracy na wniosek pracownika i z poszanowaniem życia prywatnego, zgodnie z przepisami krajowymi.

1.6. EKES zaleca dogłębne monitorowanie kosztów chorób zawodowych, takich jak choroby serca i wypalenie zawodowe, w celu określenia odpowiednich środków – na stosownym poziomie – dla kampanii ograniczania ryzyka „Wizja zero”.

1.7. EKES wzywa do rozwijania kultury zapobiegania poprzez szkolenie różnych uczestników dialogu społecznego, uświadamianie pojawiających się zagrożeń oraz zwiększanie i rozpowszechnianie dostępnych zasobów.

1.8. EKES uważa, że zgodnie z art. 155 ust. 2 TFUE umowy zawierane między partnerami społecznymi są wdrażane w państwach członkowskich. EKES zwraca się do Komisji o przedyskutowanie z partnerami społecznymi wdrażania autonomicznych umów, a także kwestii skierowania do Rady wspólnego wniosku o decyzję, przy poszanowaniu autonomii partnerów społecznych i procedury określonej w art. 155 TFUE.

1.9. EKES zachęca do opracowywania odpowiednich norm i gotowych do użycia narzędzi oceny ryzyka, które są szczególnie przydatne dla małych i średnich przedsiębiorstw. MŚP potrzebują odpowiednich wytycznych, szkoleń i wsparcia finansowego, aby spełnić wymagania w zakresie BHP.

1.10. EKES zaleca wprowadzenie mechanizmu umożliwiającego ocenę wpływu inicjatyw ustawodawczych, porozumień zbiorowych i europejskich planów działania oraz ponawia swoje zalecenie ⁽¹⁾, aby na 10 tys. pracowników przypadał jeden inspektor pracy.

1.11. EKES wzywa do bardziej proaktywnej kampanii „Wizja zero”, mającej na celu zapobieganie ryzyku i eliminowanie go, zgodnie z dyrektywą ramową.

1.12. Jeśli chodzi o zwalczanie nowotworów pochodzenia zawodowego, EKES wzywa do przyjęcia ambitniejszego podejścia obejmującego 50 priorytetowych czynników rakotwórczych, substancji reprotoksycznych i niebezpiecznych produktów leczniczych, a także stres ⁽²⁾ i pracę w systemie zmianowym ⁽³⁾.

1.13. EKES wnosi o opracowanie przepisów UE dotyczących ryzyka psychospołecznego. Skuteczne podejście do zapobiegania stresowi wymaga podjęcia działań dotyczących środowiska pracy, a nie tylko zdrowia psychicznego jednostki.

1.14. EKES uważa, że opracowanie kompleksowej, trwałej i zintegrowanej polityki zapobiegania tym problemom wymaga wznowienia projektu dyrektywy w sprawie zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego (MSD).

1.15. EKES zwraca się o zmianę aktu w sprawie sztucznej inteligencji (SI) ⁽⁴⁾. Zaleca również, by wszystkie wysoce ryzykowne zastosowania SI podlegały obowiązkowej ocenie zgodności przez stronę trzecią.

1.16. EKES apeluje o włączenie osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych w zakres stosowania ram strategicznych. Należy zagwarantować im prawa do zrzeszania się, reprezentacji i rokowań zbiorowych oraz objąć ich prawami do ochrony socjalnej.

2. Kontekst opinii

2.1. W ramach przyszłego przewodnictwa w Radzie UE Francja zwróciła się do Komitetu o przeanalizowanie w niniejszej opinii kwestii skuteczności dialogu społecznego ⁽⁵⁾ jako narzędzia promowania BHP.

2.2. Komisja proponuje nowe strategiczne ramy dotyczące BHP, które mają trzy główne cele: przewidywanie zmian i zarządzanie nimi w świecie pracy, który wyłoni się po transformacji ekologicznej, cyfrowej i demograficznej; poprawę zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym oraz gotowość na wszelkie możliwe przyszłe kryzysy zdrowotne ⁽⁶⁾. Komisja liczy na osiągnięcie tych trzech celów w szczególności poprzez dialog społeczny.

2.3. W celu wyeliminowania zgonów związanych z pracą w UE w ramach strategicznych przyjęto podejście „Wizja zero” i położono nacisk na równouprawnienie płci w dziedzinie BHP.

2.4. Zwalczanie nowotworów związanych z pracą również określono jako oś priorytetową. Komisja zobowiązała się do ustanowienia wiążących dopuszczalnych wartości narażenia zawodowego na dodatkowe substancje rakotwórcze.

3. Uwagi ogólne

3.1. Dialog społeczny jako niezbędne narzędzie zapobiegania zagrożeniom

3.1.1. Dwustronne negocjacje europejskich partnerów społecznych mają pierwszoplanowe znaczenie dla rozwiązywania problemów w zakresie BHP. Stosowanie autonomicznych umów jest jednak czasami nierównomierne i zależy od różnej skuteczności dialogu społecznego i różnorodności systemów stosunków pracy w państwach członkowskich ⁽⁷⁾. Umowy prowadzące do sporządzenia dyrektyw Rady na wniosek obu stron-sygnatariuszy wydają się być bardziej skuteczne, ponieważ gwarantują konkretne plany działania w państwach członkowskich. EKES zwraca się do Komisji o przedyskutowanie z partnerami społecznymi lepszego wdrażania autonomicznych umów, a także kwestii skierowania do Rady wspólnego wniosku o decyzję, przy poszanowaniu autonomii partnerów społecznych i procedury określonej w art. 155 TFUE.

⁽¹⁾ Dz.U. C 105 z 4.3.2022, s. 114.

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

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

⁽⁴⁾ Komisja Europejska (2021), wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji (akt w sprawie sztucznej inteligencji) i zmieniającego niektóre akty ustawodawcze Unii (COM(2021) 206 final).

⁽⁵⁾ Europejski dialog społeczny obejmuje dyskusje, konsultacje, negocjacje i wspólne działania podejmowane przez organizacje reprezentujące partnerów społecznych (pracodawców i pracowników). Wyróżnia się dialog trójstronny z władzami publicznymi i dwustronny – między europejskimi związkami zawodowymi a pracodawcami.

⁽⁶⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323>

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

3.1.2. Europejski dialog społeczny umożliwił poprawę warunków pracy pracowników zarówno na poziomie międzybranżowym (stres w środowisku pracy⁽⁸⁾), przemoc i molestowanie⁽⁹⁾), jak i sektorowym (zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego w rolnictwie⁽¹⁰⁾, ochrona zdrowia w salonach fryzjerskich⁽¹¹⁾, krzemionka krystaliczna w sektorze chemicznym i górnictwym⁽¹²⁾, zapobieganie zranieniom ostrymi narzędziami w szpitalach⁽¹³⁾).

3.1.3. Porozumienia branżowe, w których ustanowiono minimalne normy lub określono ogólne wytyczne BHP, mają szczególne znaczenie dla MŚP, ponieważ nie zawsze dysponują one zasobami niezbędnymi do sporządzenia planów poprawy warunków pracy. MŚP potrzebują doradztwa, szkoleń i wsparcia finansowego przy ich wdrażaniu. MŚP potrzebują doradztwa, szkoleń i wsparcia finansowego przy ich wdrażaniu.

3.1.4. Dialog społeczny jest cennym narzędziem dla przedsiębiorstw i całego społeczeństwa. Środki BHP wdrażanie w ramach dialogu społecznego pozytywnie wpływają na zdrowie pracowników, mogą poprawić rentowność przedsiębiorstw oraz zmniejszają koszty opieki i absencji⁽¹⁴⁾. Koszt urazów i chorób związanych z pracą dla społeczeństwa szacuje się na 3,3 %⁽¹⁵⁾ PKB UE (476 mld EUR) czyli ponad połowę środków z planu odbudowy. Odsetek ten różni się znacznie między państwami członkowskimi, w zależności od sytuacji przemysłowej, kontekstu prawnego i obowiązujących środków zapobiegawczych.

3.1.5. W szczycie kryzysu pandemicznego środki przedsięwzięte przez władze publiczne miały poważne skutki sektorowe: zamknięcie szkół, sklepów itp. Wiele przedsiębiorstw obawia się upadłości, jak to ma miejsce w hotelarstwie, kulturze i cateringu⁽¹⁶⁾.

3.1.6. Negocjacje umożliwiły zapewnienie ciągłości działania oraz przetrwanie gospodarki europejskiej. W takich sektorach jak transport, handel i rolnictwo europejscy partnerzy społeczni odegrali kluczową rolę w obliczu konieczności dokonania usprawnień, tymczasowego lub nawet trwałego zaprzestania działalności oraz ich wpływu na zatrudnienie. Konieczne będzie wyciągnięcie wniosków z tych doświadczeń na wypadek dalszych kryzysów.

3.1.7. Ten bilans nie może jednak przesłaniać istotnych niedociągnięć. Krajowe mechanizmy dialogu społecznego mają różną jakość⁽¹⁷⁾. W wielu państwach członkowskich przedsięwzięto środki bez przeprowadzenia w odpowiednim czasie znaczących konsultacji z krajowymi partnerami społecznymi. Niektóre rządy przyjęły środki nadzwyczajne ograniczające ich autonomię, tak jakby byli przeszkodą, a nie oferowali rozwiązania. Kryzys zdrowotny ujawnił potrzebę lepszego zarządzania niezbędnymi środkami podejmowanymi w państwach członkowskich i ich lepszej koordynacji. Konieczny jest wzmocniony dialog między państwami członkowskimi, instytucjami europejskimi, a także krajowymi i europejskimi partnerami społecznymi, aby znaleźć rozwiązania w zarządzaniu kryzysem.

3.1.8. EKES zauważa, że w wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z września 2021 r. stwierdzono, że Komisja nie jest zobowiązana do podejmowania działań w odpowiedzi na wnioski o wdrożenie zawartych umów wnoszone przez partnerów społecznych i wzywa Komisję do ustalenia jasnych kryteriów wdrażania takich umów⁽¹⁸⁾. EKES uważa, że zgodnie z art. 155 ust. 2 TFUE umowy zawierane między partnerami społecznymi muszą być wdrażane w państwach członkowskich.

3.2. Uwagi szczegółowe

3.2.1. Transformacja cyfrowa, klimatyczna oraz podatność na nowe zagrożenia

3.2.1.1. Europejski Bank Centralny zwraca uwagę na zagrożenia makroekonomiczne i finansowe⁽¹⁹⁾ związane z globalnym ociepleniem (straty gospodarcze spowodowane podnoszeniem się poziomu mórz i zmianą charakterystyki opadów) oraz transformacją ekologiczną (wzrost aktywów osieroconych i bezrobocie strukturalnego, niestabilność cen i inflacja).

3.2.1.2. Robotyzacja, sztuczna inteligencja (SI), rozwój nowych modeli biznesowych, form podwykonawstwa i pracy zdalnej będą miały trwały wpływ na rynek pracy, podnoszenie umiejętności, organizację pracy i przystosowanie stanowisk pracy, ryzyko zawodowe i sposoby zapobiegania mu.

⁽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>

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

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

⁽¹⁶⁾ Zob. Dz.U. C 429 z 11.12.2020, s. 159, pkt 2.3.

⁽¹⁷⁾ *Zaangażowanie partnerów społecznych w kształtowanie polityki podczas pandemii COVID-19*, Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound), Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2021.

⁽¹⁸⁾ Dz.U. C 10 z 11.1.2021, s. 14.

⁽¹⁹⁾ EBC, *Climate change and monetary policy in the euro area* [Zmiana klimatu a polityka pieniężna w strefie euro], Occasional Paper Series, nr 271/wrzesień 2021 r.

3.2.1.3. Chociaż punktem odniesienia pozostają umowy na czas nieokreślony, zaobserwować można wzrost liczby tzw. elastycznych lub niestandardowych form zatrudnienia, takich jak praca na wezwanie i praca za pośrednictwem platform internetowych. Ponieważ pracownicy ci mają znikomy wpływ na organizację pracy, częściej zmagają się ze **złymi warunkami pracy** (przyjmowanie niewygodnej pozycji, nadmierne tempo, duża presja w miejscu pracy oraz brak autonomii i różnorodności zadań) ⁽²⁰⁾.

3.2.1.4. Zmiany te prowadzą do **przeniesienia ryzyka zawodowego**. Po pierwsze jest ono przenoszony na margines świata pracy z powodu połączenia rozwoju podwykonawstwa z rozpowszechnieniem umów niegwarantujących pewności zatrudnienia, które w mniejszym stopniu chronią pracowników w zakresie BHP. Po drugie, zostaje ono przesunięte na słabe punkty związane z warunkami pracy z powodu hybrydyzacji elastycznych form organizacji pracy i odnowionych form dawnych praktyk taylorizmu. Wreszcie następuje przeniesienie ryzyka na nowe problemy związane z pracą, których odzwierciedleniem są powszechne nasilenie się stresu w miejscu pracy i powiązanych chorób.

3.3. Wyzwania w zakresie BHP w ekosystemie cyfrowym

3.3.1. Technologie informacyjno-komunikacyjne stopniowo kształtują nowy ekosystem wokół technologii cyfrowych, którego pierwszoplanowym elementem jest **telepraca**. Jej upowszechnienie odpowiada oczekiwaniom: 80 % pracodawców i 76 % pracowników europejskich pragnie kontynuować telepracę po zakończeniu kryzysu pandemii ⁽²¹⁾. Choć telepraca umożliwia większą elastyczność, stwarza również nowe wyzwania: nieodpowiednie wyposażenie, poczucie izolacji, trudności w zachowaniu dystansu psychologicznego wobec pracy, a także brak wsparcia ze strony kierownictwa. 25 % ⁽²²⁾ pracowników europejskich skarży się na stałe i regularne wyczerpanie emocjonalne z powodu pracy, które jest głównym aspektem wypalenia zawodowego. Telepraca oznacza również nowe wyzwania dla pracodawców, np. dotyczące zwiększonych zakupów sprzętu do telepracy lub związane z zarządzaniem pracą zdalną i jej organizacją.

3.3.2. Postęp dokonany w obszarach **robotyki** prowadzi do przejścia od zadań w zakresie produkcji do zadań w zakresie monitorowania zautomatyzowanych procesów. Szacuje się, że do 2030 r. 22 %, czyli 53 mln miejsc pracy w UE mogłoby zostać zautomatyzowanych ⁽²³⁾. Automatyzacja może w tym przypadku poprawić warunki pracy (bezpieczeństwo i ergonomię miejsc pracy, wzbogacenie zadań, zmniejszenie liczby trudnych i niebezpiecznych zadań). Oczywiście ważne jest również monitorowanie wszelkich ewentualnych zagrożeń dla BHP wynikających z tych zmian, które mogą prowadzić do pogorszenia warunków pracy, jeśli sprowadzą się ostatecznie wyłącznie do wydajności, a także zapobieganie im.

3.3.3. Wiele postępów wynikających z SI wciąż znajduje się w początkowym stadium, jak **zarządzanie algorytmiczne** w gospodarce platformowej i u niektórych gigantów logistyki. Stawia ono dwojakie wyzwanie: zastąpienie przełożonego w zadaniach kontroli i monitorowania wydajności pracy, a także zwiększenie wydajności poprzez racjonalizację, która czasami jest posunięta do granic możliwości. Według badań naukowych, na podstawie których Europejski Instytut Związków Zawodowych sporządził kompleksowe sprawozdanie, to w odniesieniu do BHP praktyki te sprawiają, że na klasyczne zagrożenia związane z racjonalizacją (zwiększenie intensywności i uciążliwości pracy, zmniejszenie różnorodności zadań) nakładają się pojawiające się zagrożenia związane z cyfryzacją (przeciążenie umysłowe, hiperłączność, izolacja społeczna) ⁽²⁴⁾.

3.3.4. Zarządzanie algorytmiczne stopniowo przenika do przedsiębiorstw, w których stanowi odpowiedź na wyzwania związane ze **zdalnością**. Stałe monitorowanie i ocena stanowią zagrożenie dla zdrowia psychicznego pracowników ⁽²⁵⁾, w szczególności ze względu na tzw. efekt Wielkiego Brata oraz zatarcie się granic między życiem prywatnym a zawodowym. Bez niezbędnych zabezpieczeń technologie te mogą podważać podstawowe prawa poszanowania prywatności i godności.

3.3.5. W swoim wniosku dotyczącym aktu w sprawie SI ⁽²⁶⁾ Komisja nie podejmuje bezpośrednio wyzwań związanych z **zastosowaniami wysokiego ryzyka** w miejscu pracy. Komitet doradzał wprowadzenie obowiązku przeprowadzania oceny zgodności przez stronę trzecią dla wszystkich rodzajów sztucznej inteligencji wysokiego ryzyka ⁽²⁷⁾. Mechanizmy, które oceniają zachowanie, czas pracy czy też wydajność pracownika lub wykrywają jego emocje, powinny, gdy kwalifikują się jako sztuczna inteligencja wysokiego ryzyka, podlegać ocenie zgodności przeprowadzanej przez stronę trzecią.

⁽²⁰⁾ Bérastégui P., *Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review* [Narażenie na czynniki ryzyka psychospołecznego w gospodarce fuch: systematyczny przegląd], sprawozdanie z badań ETUI 2021.01, 2021.

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

⁽²²⁾ Eurofound (2020), Living, working and COVID-19, seria „COVID-19”, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

⁽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* [Narażenie na czynniki ryzyka psychospołecznego w gospodarce fuch: systematyczny przegląd]. ETUI Research Report 2021.01.

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

⁽²⁶⁾ Komisja Europejska (2021), Wniosek dotyczący rozporządzenia ustanawiającego zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji (akt w sprawie sztucznej inteligencji) (COM(2021) 206 final).

⁽²⁷⁾ Dz.U. C 517 z 22.12.2021, s. 61, pkt 1.10.

3.4. Transformacja, przemiany i nowe problemy

3.4.1. Można zaobserwować, że zamiast wzrostu liczby obrażeń związanych z wykonywaną pracą następuje rozpowszechnienie chorób zawodowych. W latach 2000–2016 liczba zgonów spowodowanych chorobami serca i udarami powiązanych z narażeniem na długie godziny pracy wzrosła na całym świecie odpowiednio o 41 % i 19 %⁽²⁸⁾. Narastają również schorzenia psychiczne związane z pracą, takie jak zaburzenia depresyjne. Od 17 % do 35 % przypadków depresji związanych jest z pracą⁽²⁹⁾, co świadczy o tendencji do nasilania się ryzyka psychospołecznego, a także jego wpływu na zdrowie pracowników.

3.4.2. Przeniesienie się problemów do innych obszarów daje się również zauważyć odnośnie do **czynników ryzyka fizycznego**. Liczba wypadków przy pracy nieznacznie spada⁽³⁰⁾, podczas gdy na całym świecie zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego pozostają główną przyczyną niezdolności do pracy⁽³¹⁾. Ostatnie **badanie ESENER** pokazuje, że powtarzające się ruchy rąk i ciągła pozycja siedząca to dwa czynniki ryzyka, na które pracownicy są najbardziej narażeni⁽³²⁾. Zatem z punktu widzenia BHP zagrożeniem jest nie tyle stosunkowo rzadkie narażenie na bardzo niebezpieczne sytuacje, lecz raczej długotrwałe narażenie na czynniki niskiego ryzyka.

4. Perspektywy poprawy skuteczności dialogu społecznego i ograniczenia ryzyka w zakresie BHP

4.1. Pandemia jest okazją do rozwinięcia nowych wspólnych zdolności w obliczu kryzysów zdrowotnych, ekologicznych i demograficznych. Partnerzy społeczni są najlepiej predysponowani do przewidywania zmian, antycypowania nowych potrzeb szkoleniowych, dostosowania się do nowego środowiska, dostrzeżenia pojawiających się zagrożeń⁽³³⁾, a także do przygotowania się do zmian w procesie produkcji.

4.2. Istotne jest zapewnienie faktycznego wdrożenia umów zawartych w drodze dialogu społecznego. EKES ponawia swoje poparcie⁽³⁴⁾ dla zalecenia MOP⁽³⁵⁾, by na 10 tys. pracowników przypadł jeden inspektor pracy, i podkreśla potrzebę zwiększenia roli przedstawicieli związków zawodowych w zakresie BHP. Zgodnie z dyrektywą ramową partnerzy społeczni na wszystkich szczeblach muszą być wystarczająco zaangażowani w opracowywanie i wdrażanie środków zapobiegawczych.

4.3. Upowszechnienie telepracy wymaga rozszerzenia zakresu działania inspekcji pracy. Inspektorzy powinni mieć możliwość skontrolowania warunków wykonywania telepracy na żądanie pracownika i z poszanowaniem jego prywatności, jak to ma miejsce w Hiszpanii⁽³⁶⁾. Działania te obejmują przyjmowanie i rejestrowanie skarg dotyczących braku niezbędnego sprzętu, nieprzestrzegania prawa do rozłączenia się itp.

4.4. EKES zaleca perspektywną analizę wpływu transformacji cyfrowej na pracę w państwach członkowskich, w szczególności na podnoszenie umiejętności, organizację pracy, ryzyko zawodowe i sposoby zapobiegania mu.

4.5. Rosnące koszty chorób zawodowych, takich jak choroby serca i wypalenie, powinny być ściśle monitorowane, aby móc określić odpowiednie środki na odpowiednim poziomie dla osiągnięcia celu „Wizja zero”, jeśli chodzi o zgony.

4.6. Obecne mechanizmy nie pozwalają na rygorystyczną ocenę wpływu autonomicznych umów ramowych. Dostępne dane są fragmentaryczne, a protokoły nie umożliwiają ustalenia związku przyczynowego. Konieczne są wysiłki na rzecz opracowania wskaźników właściwych dla każdej umowy oraz mechanizmu badania podłużnego umożliwiającego ustalenie związku przyczynowego, przy pełnym poszanowaniu autonomii partnerów społecznych w zakresie wdrażania umów ramowych.

4.7. Te szczegółowe wskaźniki zostaną uzupełnione o szersze wskaźniki służące do monitorowania postępów osiągniętych w zakresie BHP. To zadanie mogłyby spełnić badania **ESENER**. EKES zaleca, by były one wykonywane częściej i bardziej systemowo uwzględniały wyzwania związane z BHP. Mechanizm ten pozwoli ocenić zasięg wdrożonych inicjatyw i, w razie potrzeby, zaproponować nowe środki.

⁽²⁸⁾ MOP, WHO/MOP, Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury [Wspólne szacunki dotyczące obciążenia chorobami i urazami związanymi z pracą], 2021, 2000–2016.

⁽²⁹⁾ Niedhammer i in. (2021), *Update of the fractions of cardiovascular diseases and mental disorders attributable to psychosocial work factors in Europe* [Aktualizacja odsetka chorób układu krążenia i zaburzeń umysłowych związanych z czynnikami psychospołecznymi w Europie], International Archives of Occupational and Environmental Health.

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

⁽³¹⁾ Cieza i in. (2020), *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* [Światowe szacunki potrzeby rehabilitacji w oparciu o światowe badania dotyczące obciążenia chorobami z 2019 r.: systematyczna analiza do celów światowego badania na temat obciążenia zdrowotnego, 2019], The Lancet, 396: 10267.

⁽³²⁾ EU-OSHA (2020), European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019) [Europejskie badanie przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń] – briefing informacyjny.

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

⁽³⁴⁾ Dz.U. C 105 z 4.3.2022, s. 114.

⁽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>

4.8. Kontrolna rola Europejskiego Urzędu ds. Pracy⁽³⁷⁾, sprawowana za pośrednictwem Komitetu Starszych Inspektorów Pracy, mogłaby polegać na wskazywaniu możliwości i wydawaniu zaleceń w sprawie wymiany najlepszych praktyk i wspierania budowania zdolności w zakresie egzekwowania prawodawstwa oraz wdrażania umów zawartych w drodze dialogu społecznego, które nie zostały przekształcone w dyrektywy.

4.9. Sprawne powiązanie europejskiego i krajowego dialogu społecznego wymaga większego zaangażowania partnerów społecznych we wszystkich państwach członkowskich. Można by uruchomić fundusze w celu zwiększenia zdolności partnerów społecznych tam, gdzie są one słabe.

4.10. EKES zachęca do podejmowania wszelkich inicjatyw umożliwiających wsparcie MŚP w działaniach zapobiegania różnym rodzajom ryzyka. Za przykład niech posłuży niedawna norma ISO 45003⁽³⁸⁾ w sprawie ryzyka psychospołecznego oraz narzędzie OiRA, które jest regularnie wzbogacane o nowe moduły, a także portal „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy”, udostępniający zasoby dla pracodawców. We Francji 42 tys. użytkowników, czyli połowa wszystkich uprawnionych użytkowników, skorzystało z OiRA w sumie 61 tys. razy⁽³⁹⁾. EKES podkreśla szansę, jaką stwarzają te gotowe do użycia narzędzia dla przedsiębiorstw, które nie dysponują niezbędnymi zasobami wewnętrznymi, i przypomina, że ocena ryzyka stanowi podstawę zapobiegania ryzyku.

4.11. Podejście „Wizja zero” powinno być bardziej proaktywne i skupiać się na eliminowaniu ryzyka zgodnie z dyrektywą ramową. Każda polityka w dziedzinie BHP powinna być zgodna z zasadą zapobiegania, a także opracowywana i wdrażana w drodze dialogu społecznego w oparciu o solidne uregulowania prawne.

4.12. Jeśli chodzi o zwalczanie nowotworów pochodzenia zawodowego, EKES wzywa do przyjęcia ambitniejszego stanowiska w sprawie 50 priorytetowych czynników rakotwórczych. Zakres zastosowania dyrektywy 2004/37/WE należy również rozszerzyć na substancje reprotoksydne i niebezpieczne produkty lecznicze⁽⁴⁰⁾. Ponadto przewlekły stres zwiększa ryzyko zachorowania na raka⁽⁴¹⁾, a praca na nocną zmianę może leżeć u genezy raka piersi, prostaty i jelita grubego⁽⁴²⁾. Konieczne jest przyjęcie podejścia opartego na analizie ryzyka zamiast metod, wedle których ochronę pracowników uznaje się za koszt.

4.13. Zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego pozostają największym problemem BHP w UE. Jakość dialogu społecznego i sprawne funkcjonowanie służby BHP, o ile taki istnieje na poziomie przedsiębiorstwa, są gwarancją skuteczności zapobiegania ryzyku. Dialog społeczny na szczeblu branżowym może również wnieść w to pewien wkład dzięki konkretnym wytycznym, działaniom podnoszącym świadomość, wymianie doświadczeń i rozpowszechnianiu dobrych praktyk. Opracowanie kompleksowej, wyważonej i zintegrowanej polityki na szczeblu europejskim wymaga wznowienia projektu dyrektywy dotyczącej zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego.

4.14. O potrzebie europejskiego prawodawstwa dotyczącego ryzyka psychospołecznego (PSR) świadczy niepełne wdrożenie autonomicznej umowy ramowej z 2004 r. w sprawie stresu w miejscu pracy. EKES przypomina, że skuteczne podejście zapobiegawcze wymaga podjęcia działań u źródła stresu, a mianowicie na poziomie organizacji pracy. Podejście polegające wyłącznie na interwencji w sprawie zdrowia psychicznego jednostki nie umożliwi zahamowania stresu w pracy.

4.15. EKES podkreśla wspólną potrzebę silnych ram regulacyjnych i owocnego dialogu społecznego. Dyrektywy określają ogólne wytyczne w zakresie BHP, podczas gdy dialog społeczny na różnych szczeblach umożliwia niezbędne dostosowanie do specyfiki poszczególnych sektorów i krajów.

4.16. EKES wyraża ubolewanie z powodu wykluczenia z zakresu stosowania ram strategicznych osób samozatrudnionych. Część takich „niezależnych” pracowników, pracujących za pośrednictwem platform internetowych, pozostaje w rzeczywistości w stosunkach podporządkowania wobec platform poprzez zarządzanie algorytmiczne. Pandemia obnażyła problem podatności tych pracowników na zagrożenia oraz niedociągnięcia platform w zakresie zapobiegania im. Nie można pozwolić, aby ci pracownicy byli nadal wykluczeni z zakresu obowiązywania ram strategicznych i przez to narażeni na niekontrolowane ryzyko.

4.17. EKES podkreśla istnienie asymetrycznych relacji między platformami cyfrowymi a osobami pracującymi za ich pośrednictwem i przypomina, że wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych stanowią podstawowe prawa. Niezbędne jest zapewnienie odpowiedniej organizacji i reprezentacji w celu ułatwienia dialogu społecznego i rokowań zbiorowych. Ponadto należy rozszerzyć na tych pracowników prawa do ochrony socjalnej.

⁽³⁷⁾ Europejski Urząd ds. Pracy ma wspierać państwa członkowskie w zapewnianiu zgodności i koordynacji w procesie wykonywania przepisów UE o transgranicznej mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego.

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

⁽³⁹⁾ <https://oiraproject.eu/en/news/road-transport-france-now-safer-oir>

⁽⁴⁰⁾ Produkt chemiczny, który może upośledzić płodność mężczyzn lub kobiet albo rozwój płodu.

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

⁽⁴²⁾ <https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124-Cancerogenicit%C3%A9-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx>

4.18. Równie ważne jest zwrócenie uwagi na pracowników z niepełnosprawnościami lub cierpiących na choroby przewlekłe. Zatrudnienie umożliwia dostęp do godnych warunków mieszkaniowych, satysfakcjonujące życie społeczne i kulturalne oraz lepszą integrację społeczną. Aby osiągnąć cele UE sprzyjające włączeniu społecznemu, należy zmniejszyć dysproporcje między państwami członkowskimi oraz ujednolicić politykę na rzecz rozwijania umiejętności przystosowania zawodowego oraz włączenia w życie gospodarcze, społeczne i kulturalne.

4.19. Zapobieganie wyłączeniu zawodowemu powinno być częścią dialogu społecznego i wspierać powrót do zatrudnienia (organizacja stanowiska pracy, wznowienie w niepełnym wymiarze godzin itp.). Zalecane są działania mające na celu podniesienie świadomości na temat sytuacji pracowników z niepełnosprawnościami lub potencjalnie zagrożonych wykluczeniem z powodu niezdolności do pracy.

4.20. Uznanie różnorodności siły roboczej, w tym różnic między płciami, ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Chociaż poczyniono pewne postępy w tej dziedzinie, EKES uważa, że można i należy zrobić więcej. Przy opracowywaniu polityki BHP i strategii zapobiegawczej należy wziąć pod uwagę różnice między płciami. EKES wzywa do przyjęcia uwzględniającego aspekt płci podejścia do BHP w celu uwzględnienia aspektu płci we wszystkich obszarach BHP. EKES podkreśla, że aby czerpać korzyści z dialogu społecznego ważne jest, by kobiety uczestniczyły w nim na równi z mężczyznami.

4.21. Należy ułatwić młodym pracownikom dostęp do technologii informacyjnych. Ustawiczne kształcenie się coraz częściej przekłada się na bezpieczeństwo zatrudnienia w erze cyfrowej. Ważne jest również włączenie starszych pracowników poprzez promowanie możliwości uczenia się i ochronę przed dyskryminacją ze względu na wiek.

4.22. Korzyści z telepracy zależą od tego, jak jest ona zorganizowana przez pracodawcę. Stosowanie telepracy musi być przedmiotem uzgodnień w ramach rokowań zbiorowych, aby zapobiec trudnościom wskazywanym w wielu badaniach⁽⁴³⁾. Porozumienie ramowe z 2002 roku nie pozwala stawić czoła tym nowym wyzwaniom. EKES zaleca opracowanie nowych wytycznych ze szczególnym uwzględnieniem zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym (PSR) i zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego (MSD).

4.23. Istotne jest podkreślenie powiązań między BHP a rentownością przedsiębiorstw. Dialog społeczny, wpływając na warunki pracy i jej utrzymanie, pozwala zapobiegać kosztom związanym z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi. Jest to inwestycja, której korzyści przewyższają koszty⁽⁴⁴⁾.

4.24. Należy rozwijać kulturę zapobiegania różnym rodzajom ryzyka poprzez szkolenie wszystkich uczestników dialogu społecznego, uświadamianie pojawiających się zagrożeń oraz zwiększanie i rozpowszechnianie dostępnych zasobów. EKES wzywa do uruchomienia na ten cel środków w ramach planu odbudowy.

Bruksela, dnia 20 stycznia 2022 r.

Christa SCHWENG
Przewodnicząca
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

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

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

ZAŁĄCZNIK

Następujące poprawki, które uzyskały poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów, zostały odrzucone w trakcie debaty (art. 59 ust. 3 regulaminu wewnętrznego):

POPRAWKA 2**Zgłoszona przez:**

ANGEŁOWA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703 – Dialog społeczny jako narzędzie bezpieczeństwa i higieny pracy**Punkt 3.2.1.3**

Zmienić

Opinia sekcji	Poprawka
<p>Chociaż punktem odniesienia pozostają umowy na czas nieokreślony, zaobserwować można wzrost liczby tzw. elastycznych lub niestandardowych form zatrudnienia, takich jak praca na wezwanie i praca za pośrednictwem platform internetowych. Ponieważ pracownicy ci mają znikomy wpływ na organizację pracy, częściej zmagają się ze złymi warunkami pracy (przyjmowanie niewygodnej pozycji, nadmierne tempo, duża presja w miejscu pracy oraz brak autonomii i różnorodności zadań) (1).</p> <p>(1) Bérastégui P., <i>Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review</i> [Narażenie na czynniki ryzyka psychospołecznego w gospodarce fuch: systematyczny przegląd]. Sprawozdanie z badań ETUI 2021.01., 2021 r.</p>	<p>Chociaż punktem odniesienia pozostają umowy na czas nieokreślony, zaobserwować można wzrost liczby tzw. elastycznych lub niestandardowych form zatrudnienia, takich jak praca na wezwanie i praca za pośrednictwem platform internetowych. Telepraca niesie ze sobą pewne zagrożenia, takie jak ewentualne wyzwania związane z „niewidzialnością” pracownika w środowisku pracy, brak formalnych i pozaformalnych struktur wsparcia, kontaktów osobistych ze współpracownikami oraz dostępu do informacji i możliwości awansu i szkoleń, możliwe pogłębianie się różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz większe ryzyko przemocy i molestowania (1) – kontynuowane będą działania w celu zaradzenia tym zagrożeniom, aby zapewnić odpowiednie BHP pracownikom objętym taką formą zatrudnienia.</p> <p>(1) Dz.U. C 220 z 9.6.2021, s. 13–25.</p>

Uzasadnienie

Proponujemy skreślenie części tego bardzo ogólnego stwierdzenia i wykorzystanie tekstu uzgodnionej w drodze konsensusu opinii SOC/662 (1), w której stwierdza się m.in., że telepraca wiąże się z pewnymi zagrożeniami, takimi jak ewentualne wyzwania związane z „niewidzialnością” pracownika w środowisku pracy, brak formalnych i pozaformalnych struktur wsparcia, kontaktów osobistych ze współpracownikami oraz dostępu do informacji i możliwości awansu i szkoleń, możliwe pogłębianie się różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz większe ryzyko przemocy i molestowania.

Należy również przypomnieć, że na przykład osoby wykonujące pracę elastyczną lub pracę za pośrednictwem platform internetowych często mają więcej swobód przy określaniu przepracowanych godzin. To, czy praca jest zlecona za pośrednictwem platformy, czy nie, ma bardzo niewielki związek z ergonomią pracy itp. Zlecona w ten sposób praca świadczona jest w taki sam sposób jak praca, która nie została zlecona za pośrednictwem platformy (np. uber vs taksówka). Ponadto argument o nadmiernym rytmie pracy w przypadku pracy platformowej nie jest zasadny, ponieważ w rzeczywistości sytuacja może być całkiem odwrotna.

(1) Dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym.

Ponadto nie istnieje związek przyczynowy między elastyczną lub niestandardową umową a złymi warunkami pracy.

Wynik głosowania:

Za: 101

Przeciw: 133

Wstrzymało się: 21

POPRAWKA 3

Zgłoszona przez:

ANGEŁOWA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703 – Dialog społeczny jako narzędzie bezpieczeństwa i higieny pracy

Punkt 3.2.1.4

Zmienić

Opinia sekcji	Poprawka
<p>Zmiany te prowadzą do przeniesienia ryzyka zawodowego. Po pierwsze jest ono przenoszone na margines świata pracy z powodu połączenia rozwoju podwykonawstwa z rozposzczernieniem umów niegwarantujących pewności zatrudnienia, które w mniejszym stopniu chronią pracowników w zakresie BHP. Po drugie, zostaje ono przesunięte na słabe punkty związane z warunkami pracy z powodu hybrydyzacji elastycznych form organizacji pracy i odnowionych form dawnych praktyk taylorizmu. Wreszcie następuje przeniesienie ryzyka na nowe problemy związane z pracą, których odzwierciedleniem są powszechne nasilenie się stresu w miejscu pracy i powiązanych chorób.</p>	<p>Zmiany te mogą prowadzić do przeniesienia ryzyka zawodowego. Tym potencjalnym zagrożeniom można zaradzić poprzez zwrócenie szczególnej uwagi w procesie dialogu społecznego na następujące kwestie: po pierwsze na margines świata pracy w przypadku podwykonawstwa i umów niegwarantujących pewności zatrudnienia, które mogą w mniejszym stopniu chronić pracowników w zakresie BHP. Po drugie, zostaje ono przesunięte na słabe punkty związane z warunkami pracy z powodu hybrydyzacji elastycznych form organizacji pracy i odnowionych form dawnych praktyk taylorizmu. Wreszcie następuje przeniesienie ryzyka na nowe problemy związane z pracą, których odzwierciedleniem są powszechne nasilenie się stresu w miejscu pracy i powiązanych chorób.</p>

Uzasadnienie

Należy zwrócić większą uwagę na zmianę form pracy w drodze prowadzenia dialogu społecznego na odpowiednim szczeblu w odniesieniu do obu aspektów BHP. Ponadto, chociaż nowe formy pracy mogą wiązać się z nowymi słabościami związanymi z warunkami pracy, ważne jest, aby zrozumieć, że nie wszystkie niestandardowe formy zatrudnienia – takie jak np. podwykonawstwo – automatycznie oferują mniejszą ochronę pod względem BHP, i że mogą one zapewniać taki sam poziom ochrony BHP jak standardowa forma zatrudnienia.

Wynik głosowania:

Za: 98

Przeciw: 147

Wstrzymało się: 17

POPRAWKA 4**Zgłoszona przez:**

ANGEŁOWA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703 – Dialog społeczny jako narzędzie bezpieczeństwa i higieny pracy**Punkt 4.2**

Zmienić

Opinia sekcji	Poprawka
<p>Istotne jest zapewnienie faktycznego wdrożenia umów zawartych w drodze dialogu społecznego. EKES ponawia swoje poparcie ⁽¹⁾ dla zalecenia MOP ⁽²⁾, by na 10 tys. pracowników przypadał jeden inspektor pracy, i podkreśla potrzebę zwiększenia roli przedstawicieli związków zawodowych w zakresie BHP. Zgodnie z dyrektywą ramową partnerzy społeczni na wszystkich szczeblach muszą być wystarczająco zaangażowani w opracowywanie i wdrażanie środków zapobiegawczych.</p> <p>⁽¹⁾ https://www.eesc.europa.eu/pl/our-work/opinions-information-reports/opinions/health-safety-work-eu-strategic-framework-2021-2027</p> <p>⁽²⁾ https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf</p>	<p>Istotne jest zapewnienie faktycznego wdrożenia umów zawartych w drodze dialogu społecznego. EKES odnotowuje zalecenie MOP ⁽¹⁾, by na 10 tys. pracowników przypadał jeden inspektor pracy, i podkreśla potrzebę zwiększenia roli partnerów społecznych w zakresie BHP. Zgodnie z dyrektywą ramową partnerzy społeczni na wszystkich szczeblach muszą być wystarczająco zaangażowani w opracowywanie i wdrażanie środków zapobiegawczych.</p> <p>⁽¹⁾ https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf</p>

Uzasadnienie

Proponujemy, by zamiast „ponawia swoje poparcie” napisać „odnotowuje”. Ponadto w drugim zdaniu zasadniej jest odnieść się ogólne do partnerów społecznych.

Wynik głosowania:

Za: 103

Przeciw: 150

Wstrzymało się: 15

POPRAWKA 5**Zgłoszona przez:**

ANGEŁOWA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703 – Dialog społeczny jako narzędzie bezpieczeństwa i higieny pracy

Punkt 4.3

Zmienić

Opinia sekcji	Poprawka
<p>Upowszechnienie telepracy wymaga rozszerzenia zakresu działania inspekcji pracy. Inspektorzy powinni mieć możliwość skontrolowania warunków wykonywania telepracy na żądanie pracownika i z poszanowaniem jego prywatności, jak to ma miejsce w Hiszpanii ⁽¹⁾. Działania te obejmują przyjmowanie i rejestrowanie skarg dotyczących braku niezbędnego sprzętu, nieprzestrzegania prawa do rozłączenia się itp.</p> <p>⁽¹⁾ https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=23324&langId=en</p>	<p>Wraz z upowszechnieniem telepracy niektóre państwa członkowskie uznały, że istnieje potrzeba rozszerzenia zakresu działania inspekcji pracy. W takim przypadku inspektorzy mają możliwość skontrolowania warunków wykonywania telepracy na żądanie pracownika i z poszanowaniem jego prywatności, jak to ma miejsce w Hiszpanii ⁽¹⁾. Działania te obejmują przyjmowanie i rejestrowanie skarg dotyczących braku niezbędnego sprzętu, nieprzestrzegania prawa do rozłączenia się itp. Pracodawcy powinni być zobligowani do zapewnienia dostępności sprzętu do telepracy tylko wtedy, gdy pracownik zobowiązany jest do pracy z domu.</p> <p>⁽¹⁾ https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=23324&langId=en</p>

Uzasadnienie

Chociaż zgadzamy się na to, by odnieść się do systemu jednego konkretnego państwa członkowskiego (Hiszpania) tytułem przykładu, to proponowanie wprowadzenia tego systemu również w innych krajach nie jest zasadne z uwagi na to, że organizacja i zasady inspekcji pracy należą do kompetencji państw członkowskich.

Jeżeli pracodawca oferuje już jedno miejsce pracy (zazwyczaj biuro), w którym pracownik posiada wszelkie niezbędne wyposażenie, to nie powinien istnieć obowiązek dublowania tego sprzętu w domu, jeżeli pracodawca nie wymaga od pracownika pracy z domu. Dublowanie sprzętu roboczego może stanowić duże obciążenie kosztowe, zwłaszcza dla małych przedsiębiorstw.

Wynik głosowania:

Za: 107

Przeciw: 149

Wstrzymało się: 16

POPRAWKA 7

Zgłoszona przez:

ANGEŁOWA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703 – Dialog społeczny jako narzędzie bezpieczeństwa i higieny pracy

Punkt 4.12

Zmienić

Opinia sekcji	Poprawka
<p>Jeśli chodzi o zwalczanie nowotworów pochodzenia zawodowego, EKES wzywa do przyjęcia ambitniejszego stanowiska w sprawie 50 priorytetowych czynników rakotwórczych. Zakres zastosowania dyrektywy 2004/37/WE należy również rozszerzyć na substancje reprotoksyczne i niebezpieczne produkty lecznicze⁽¹⁾. Ponadto przewlekły stres zwiększa ryzyko zachorowania na raka⁽²⁾, a praca na nocną zmianę może leżeć u genezy raka piersi, prostaty i jelita grubego⁽³⁾. Konieczne jest przyjęcie podejścia opartego na analizie ryzyka zamiast metod, wedle których ochronę pracowników uznaje się za koszt.</p> <p>⁽¹⁾ Produkt chemiczny, który może upośledzić płodność mężczyzn lub kobiet albo rozwój płodu. ⁽²⁾ https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7466429/ ⁽³⁾ https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124-Cancerogenecite-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx.</p>	<p>Jeśli chodzi o zwalczanie nowotworów pochodzenia zawodowego, EKES z zadowoleniem przyjmuje wstępne porozumienie osiągnięte przez Parlament Europejski i Radę pod koniec 2021 r. w sprawie lepszej ochrony pracowników przed zagrożeniami związanymi z narażeniem na działanie substancji rakotwórczych i mutagennych poprzez aktualizację dyrektywy w sprawie czynników rakotwórczych i mutagenów.</p>

Uzasadnienie

Należy odnotować, że w grudniu 2021 r. Parlament Europejski i Rada osiągnęły wstępne porozumienie w sprawie lepszej ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie substancji rakotwórczych i mutagennych. Aby poprawić ochronę pracowników przed rakiem, w 2020 r. Komisja zaproponowała dalsze ograniczenie ich narażenia na rakotwórcze substancje chemiczne. Inicjatywa ta jest również częścią zobowiązania Komisji do walki z rakiem w ramach europejskiego planu walki z rakiem. Komisja podkreśliła, że na mocy wspomnianego porozumienia w sprawie aktualizacji dyrektywy w sprawie czynników rakotwórczych i mutagenów, około 1 mln pracowników skorzysta z większych zabezpieczeń w związku z ustaleniem dopuszczalnych wartości narażenia zawodowego na akrylonitryl i związki niklu oraz obniżeniem dopuszczalnych wartości benzenu.

Wynik głosowania:

Za: 98
 Przeciw: 156
 Wstrzymało się: 17

POPRAWKA 8

Zgłoszona przez:

ANGEŁOWA Milena
 GAVRILOVS Vitālijs
 KONTKANEN Mira-Maria
 PILAWSKI Lech
 VADÁSZ Borbála

SOC/703 – Dialog społeczny jako narzędzie bezpieczeństwa i higieny pracy

Punkt 4.13

Zmienić

Opinia sekcji	Poprawka
<p>Zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego pozostają największym problemem BHP w UE. Jakość dialogu społecznego i sprawne funkcjonowanie służby BHP, o ile taki istnieje na poziomie przedsiębiorstwa, są gwarancją skuteczności zapobiegania ryzyku. Dialog społeczny na szczeblu branżowym może również wnieść w to pewien wkład dzięki konkretnym wytycznym, działaniom podnoszącym świadomość, wymianie doświadczeń i rozpowszechnianiu dobrych praktyk. Opracowanie kompleksowej, wyważonej i zintegrowanej polityki na szczeblu europejskim wymaga wznowienia projektu dyrektywy dotyczącej zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego.</p>	<p>Zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego pozostają największym problemem BHP w UE. Jakość dialogu społecznego i sprawne funkcjonowanie służby BHP, o ile taki istnieje na poziomie przedsiębiorstwa, mogą poprawić skuteczność zapobiegania ryzyku. Dialog społeczny na szczeblu branżowym może również wnieść w to pewien wkład dzięki konkretnym wytycznym, działaniom podnoszącym świadomość, wymianie doświadczeń i rozpowszechnianiu dobrych praktyk. Opracowanie kompleksowej, wyważonej i zintegrowanej polityki na szczeblu europejskim wymaga podjęcia środków wskazanych w przedstawionych przez Komisję strategicznych ramach UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027 „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy”.</p>

Uzasadnienie

Strategia Komisji obejmuje m.in. cel dotyczący włączenia zagrożeń psychospołecznych i ergonomicznych do kampanii dotyczącej zdrowych miejsc pracy.

Wynik głosowania:

Za: 95

Przeciw: 161

Wstrzymało się: 16

POPRAWKA 9

Zgłoszona przez:

ANGEŁOWA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703 – Dialog społeczny jako narzędzie bezpieczeństwa i higieny pracy

Punkt 4.14

Zmienić

Opinia sekcji	Poprawka
<p>O potrzebie europejskiego prawodawstwa dotyczącego ryzyka psychospołecznego (PSR) świadczy niepełne wdrożenie autonomicznej umowy ramowej z 2004 r. w sprawie stresu w miejscu pracy. EKES przypomina, że skuteczne podejście zapobiegawcze wymaga podjęcia działań u źródła stresu, a mianowicie na poziomie organizacji pracy. Podejście polegające wyłącznie na interwencji w sprawie zdrowia psychicznego jednostki nie umożliwi zahamowania stresu w pracy .</p>	<p>EKES wzywa do wzmocnienia roli partnerów społecznych w podnoszeniu świadomości na temat zagrożeń psychospołecznych i środkach zapobiegawczych. Zagrożeniami psychospołecznymi należy zająć się przede wszystkim na poziomie miejsca pracy bądź przedsiębiorstwa – nie ma bowiem jednego rozwiązania, które sprawdziłoby się we wszystkich przedsiębiorstwach lub państwach członkowskich, ponieważ związane z tym problemy są także różnej natury. Zgodnie ze sprawozdaniem z wdrażania, przygotowanym przez sygnatariuszy porozumienia ramowego, wdrażanie europejskiego porozumienia ramowego, a także same sprawozdania, wyraźnie wnoszą istotną wartość dodaną do zagadnienia stresu w miejscu pracy i rozwoju dialogu społecznego, pomimo pojawiania się różnych wyzwań i przeszkód⁽¹⁾. EKES przypomina, że skuteczne podejście zapobiegawcze wymaga podjęcia działań u źródła stresu, a mianowicie na poziomie organizacji pracy. Podejście polegające wyłącznie na interwencji w sprawie zdrowia psychicznego jednostki nie umożliwi zahamowania stresu w pracy. Zagrożenia psychospołeczne są złożoną kwestią, na którą wpływają różne czynniki, takie jak warunki pracy, zarządzanie obciążeniem pracą, relacje w miejscu pracy, a także indywidualne zdolności.</p> <p>⁽¹⁾ https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2008-02495-E.pdf</p>

Uzasadnienie

Przyjęte podejście powinno być bardziej ukierunkowane na wzmocnienie roli partnerów społecznych w podnoszeniu świadomości na temat zagrożeń psychospołecznych i środkach zapobiegawczych. Zagrożeniami psychospołecznymi należy zająć się przede wszystkim na poziomie miejsca pracy bądź przedsiębiorstwa – nie ma bowiem jednego rozwiązania, które sprawdziłoby się we wszystkich przedsiębiorstwach lub państwach członkowskich, ponieważ związane z tym problemy są także różnej natury.

Nie podzielamy poglądu o potrzebie uchwalenia nowego prawodawstwa, ale zgadzamy się z podejściem Komisji, zgodnie z którym należy przygotować – we współpracy z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi – inicjatywę nieustawodawczą na poziomie UE, związaną ze zdrowiem psychicznym w miejscu pracy, w ramach której oceniano by pojawiające się kwestie związane ze zdrowiem psychicznym pracowników i pracowników.

Pragniemy ponadto odnieść się do sprawozdania z wdrażania, przygotowanego przez sygnatariuszy autonomicznego porozumienia ramowego w sprawie stresu związanego z pracą (<https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2008-02495-E.pdf>), w którym stwierdza się m.in., że wdrażanie europejskiego porozumienia ramowego, a także same sprawozdania, wyraźnie wnoszą istotną wartość dodaną do zagadnienia stresu w miejscu pracy i rozwoju dialogu społecznego, pomimo pojawiania się różnych wyzwań i przeszkód.

Wynik głosowania:

Za: 97

Przeciw: 159

Wstrzymało się: 14

POPRAWKA 10**Zgłoszona przez:**

ANGEŁOWA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703 – Dialog społeczny jako narzędzie bezpieczeństwa i higieny pracy**Punkt 4.16**

Zmienić

Opinia sekcji	Poprawka
<p>EKES wyraża ubolewanie z powodu wykluczenia z zakresu stosowania ram strategicznych <i>osób samozatrudnionych</i>. Część takich „niezależnych” pracowników, pracujących za pośrednictwem platform internetowych, pozostaje w rzeczywistości w stosunkach podporządkowania wobec platform poprzez zarządzanie algorytmiczne. Pandemia obnażyła problem podatności tych pracowników na zagrożenia oraz niedociągnięcia platform w zakresie zapobiegania im. Nie można pozwolić, aby ci pracownicy byli nadal wykluczeni z zakresu obowiązywania ram strategicznych i przez to narażeni na niekontrolowane ryzyko.</p>	<p>EKES odnotowuje, że osoby samozatrudnione są wykluczone z zakresu stosowania ram strategicznych. EKES zalecił wcześniej przeprowadzenie w stosownym czasie badania z udziałem Komisji, ekspertów i partnerów społecznych w celu znalezienia najlepszego rozwiązania, z należyтым uwzględnieniem zasady, że wszystkie osoby samozatrudnione również muszą mieć bezpieczne i zdrowe środowisko pracy. Ponadto EKES zauważa, że w zaleceniu Rady z dnia 18 lutego 2003 r. w sprawie poprawy ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy osób samozatrudnionych ⁽¹⁾ zaleca się, by państwa członkowskie propagowały – w kontekście polityki zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym – bezpieczeństwo i higienę pracy osób samozatrudnionych, przy jednoczesnym uwzględnieniu szczególnego ryzyka występującego w poszczególnych sektorach oraz szczególnego charakteru stosunków między przedsiębiorstwami zamawiającymi a osobami samozatrudnionymi.</p> <p>⁽¹⁾ https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/1fd9fbe0-1ee4-4928-a47d-4404b5301bbd</p>

Uzasadnienie

W dniu 9 grudnia Komisja przyjęła wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy w pracy za pośrednictwem platform internetowych. W sprawie tego wniosku przygotowana zostanie oddzielna opinia EKES-u (SOC/709), w związku z czym kwestie te nie powinny być poruszane w przedmiotowej opinii.

Zamiast tego należy odnieść się do zalecenia Rady z dnia 18 lutego 2003 r. dotyczącego poprawy ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy osób samozatrudnionych.

Wynik głosowania:

Za: 99

Przeciw: 162

Wstrzymało się: 14

POPRAWKA 11**Zgłoszona przez:**

ANGEŁOWA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703 – Dialog społeczny jako narzędzie bezpieczeństwa i higieny pracy**Punkt 4.17**

Zmienić

Opinia sekcji	Poprawka
EKES podkreśla istnienie asymetrycznych relacji między platformami cyfrowymi a osobami pracującymi za ich pośrednictwem i przypomina, że wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych stanowią podstawowe prawa. Niezbędne jest zapewnienie odpowiedniej organizacji i reprezentacji w celu ułatwienia dialogu społecznego i rokowań zbiorowych. Ponadto należy rozszerzyć na tych pracowników prawa do ochrony socjalnej.	EKES odnotowuje, że należy zwrócić szczególną uwagę na zapewnienie sprawiedliwych relacji między platformami cyfrowymi a podmiotami prowadzącymi pracę za pośrednictwem platform i przypomina, że wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych stanowią podstawowe prawa. Niezbędne jest zapewnienie odpowiedniej organizacji i reprezentacji w celu ułatwienia dialogu społecznego i rokowań zbiorowych.

Uzasadnienie

W poprawce uznaje się potrzebę zagwarantowania sprawiedliwych relacji między platformą a osobami korzystającymi z platform do wykonywania pracy, czy to w charakterze pracownika, czy też przedsiębiorcy/osoby samozatrudnionej. Poprawka koryguje również błędne założenie, że wszystkie osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych są pracownikami, ponieważ mogą one również być osobami samozatrudnionymi lub przedsiębiorcami.

Wynik głosowania:

Za: 97

Przeciw: 157

Wstrzymało się: 15

POPRAWKA 12**Zgłoszona przez:**

ANGEŁOWA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703 – Dialog społeczny jako narzędzie bezpieczeństwa i higieny pracy

Punkt 4.22

Zmienić

Opinia sekcji	Poprawka
<p>Korzyści z telepracy zależą od tego, jak jest ona zorganizowana przez pracodawcę. Stosowanie telepracy musi być przedmiotem uzgodnień w ramach rokowań zbiorowych, aby zapobiec trudnościom wskazywanym w wielu badaniach⁽¹⁾. Porozumienie ramowe z 2002 roku nie pozwala stawić czoła tym nowym wyzwaniom. EKES zaleca opracowanie nowych wytycznych ze szczególnym uwzględnieniem zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym (PSR) i zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego (MSD).</p> <p>⁽¹⁾ https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking.</p>	<p>Jak stwierdzono w porozumieniu ramowym z 2002 r., telepraca ma charakter dobrowolny dla danego pracownika i pracodawcy. Telepraca może być wymagana jako część pierwotnego opisu stanowiska pracy pracownika lub może być następnie stosowana jako rozwiązanie dobrowolne. Korzyści z telepracy zależą m.in. od tego, jak jest ona zorganizowana i uzgodniona przez pracodawcę i pracownika. Stosowanie telepracy może być przedmiotem uzgodnień w ramach rokowań zbiorowych, na przykład aby zapobiec trudnościom wskazywanym w wielu badaniach⁽¹⁾. Porozumienie ramowe z 2002 roku nadal jest odpowiednie, by stawić czoła tym nowym wyzwaniom.</p> <p>⁽¹⁾ https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking.</p>

Uzasadnienie

Porozumienie ramowe z 2002 r. nadal jest odpowiednie, by stawić czoła wyzwaniom związanym z telepracą.

Wynik głosowania:

Za: 96

Przeciw: 157

Wstrzymało się: 20

POPRAWKA 13

Zgłoszona przez:

ANGEŁOWA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703 – Dialog społeczny jako narzędzie bezpieczeństwa i higieny pracy

Punkt 1.4

Zmienić

Opinia sekcji	Poprawka
<p>Porozumienie ramowe z 2002 r. nie pozwala stawić czoła nowym wyzwaniom związanym z telepracą. EKES zaleca opracowanie nowych wytycznych ze szczególnym uwzględnieniem zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym ((PSR) i zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego ((MSD).</p>	<p>Porozumienie ramowe z 2002 r., uzupełnione porozumieniem ramowym europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji z 2020 r., stanowi solidną podstawę do stawienia czoła nowym wyzwaniom związanym z telepracą.</p>

Uzasadnienie

Porozumienie ramowe z 2002 r. nadal jest odpowiednie, by stawić czoła wyzwaniom związanym z telepracą.

Wynik głosowania:

Za: 93

Przeciw: 155

Wstrzymało się: 17

POPRAWKA 14**Zgłoszona przez:**

ANGEŁOWA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703 – Dialog społeczny jako narzędzie bezpieczeństwa i higieny pracy**Punkt 1.10**

Zmienić

Opinia sekcji	Poprawka
<p>EKES zaleca wprowadzenie mechanizmu umożliwiającego ocenę wpływu inicjatyw ustawodawczych, porozumień zbiorowych i europejskich planów działania oraz ponawia swoje zalecenie ⁽¹⁾, aby na 10 tys. pracowników przypadł jeden inspektor pracy.</p> <p>⁽¹⁾ SOC/698</p>	<p>EKES zaleca podjęcie dalszych wysiłków umożliwiających ocenę wpływu inicjatyw ustawodawczych, porozumień zbiorowych i europejskich planów działania w tym obszarze.</p>

Uzasadnienie

Istnieją już systemy oceny skutków. Ponadto w umowach ramowych także przewidziano działania następcze w związku z wdrażaniem.

Jak stwierdziła Komisja Europejska, choroba zawodowa jest kwestią ściśle związaną z zabezpieczeniem społecznym, które należy do kompetencji krajowych. Jeśli chodzi o inspektoraty pracy, to istnieje tu również aspekt jakościowy; ponadto w rozumieniu MOP-u inspekcja pracy nie polega jedynie na kontroli zdrowia i bezpieczeństwa, ale angażuje także kontrolę aspektów społecznych, pracy nierejestrowanej, administracji pracy itp.).

Od czasu pandemii liczba fizycznych inspekcji pracy zmniejszyła się w niektórych państwach członkowskich ze względu na środki sanitarne, w związku z czym wprowadzono narzędzia cyfrowe, aby ułatwić zdalne przeprowadzanie kontroli (lub przynajmniej niektórych jej elementów). Te nowe metody pracy mogą również zwiększyć skuteczność inspekcji pracy. To państwa członkowskie są władne decydować o sposobie organizacji inspekcji pracy.

Wynik głosowania:

Za: 96

Przeciw: 154

Wstrzymało się: 16

POPRAWKA 15**Zgłoszona przez:**

ANGEŁOWA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703 – Dialog społeczny jako narzędzie bezpieczeństwa i higieny pracy**Punkt 1.12**

Zmienić

Opinia sekcji	Poprawka
<p>Jeśli chodzi o zwalczanie nowotworów pochodzenia zawodowego, EKES wzywa do przyjęcia ambitniejszego obejmującego 50 priorytetowych czynników rakotwórczych, substancji reprotoksycznych i niebezpiecznych produktów leczniczych, a także stres ⁽¹⁾ i pracę w systemie zmianowym ⁽²⁾.</p> <p>⁽¹⁾ https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7466429/ ⁽²⁾ https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124-Cancerogenecite-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx</p>	<p>Jeśli chodzi o zwalczanie nowotworów pochodzenia zawodowego, EKES z zadowoleniem przyjmuje wstępne porozumienie osiągnięte przez Parlament Europejski i Radę pod koniec 2021 r. w sprawie lepszej ochrony pracowników przed zagrożeniami związanymi z narażeniem na działanie substancji rakotwórczych i mutagennych poprzez aktualizację dyrektywy w sprawie czynników rakotwórczych i mutagenów.</p>

Uzasadnienie

Należy odnotować, że w grudniu 2021 r. Parlament Europejski i Rada osiągnęły wstępne porozumienie w sprawie lepszej ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie substancji rakotwórczych i mutagennych. Aby poprawić ochronę pracowników przed rakiem, w 2020 r. Komisja zaproponowała dalsze ograniczenie ich narażenia na rakotwórcze substancje chemiczne. Inicjatywa ta jest również częścią zobowiązania Komisji do walki z rakiem w ramach europejskiego planu walki z rakiem. Komisja podkreśliła, że na mocy wspomnianego porozumienia w sprawie aktualizacji dyrektywy w sprawie czynników rakotwórczych i mutagenów, około 1 mln pracowników skorzysta z większych zabezpieczeń w związku z ustaleniem dopuszczalnych wartości narażenia zawodowego na akrylonitryl i związki niklu oraz obniżeniem dopuszczalnych wartości benzenu.

Wynik głosowania:

Za: 98

Przeciw: 156

Wstrzymało się: 17

POPRAWKA 16**Zgłoszona przez:**

ANGEŁOWA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703 – Dialog społeczny jako narzędzie bezpieczeństwa i higieny pracy

Punkt 1.13

Zmienić

Opinia sekcji	Poprawka
<p>EKES wnosi o opracowanie przepisów UE dotyczących ryzyka psychospołecznego. Skuteczne podejście do zapobiegania stresowi wymaga podjęcia działań dotyczących środowiska pracy, a nie tylko zdrowia psychicznego jednostki.</p>	<p>EKES wnosi o zwrócenie większej uwagi na wzmocnienie roli partnerów społecznych w podnoszeniu świadomości na temat ryzyka psychospołecznego i zapobieganiu mu, a także na wzmocnienie ich roli w podejmowaniu większych wysiłków w tym zakresie. Zagrożeniami psychospołecznymi należy zająć się przede wszystkim na poziomie miejsca pracy bądź przedsiębiorstwa – nie ma bowiem jednego rozwiązania, które sprawdziłoby się we wszystkich przedsiębiorstwach lub państwach członkowskich, ponieważ związane z tym problemy są także różnej natury. Zgodnie ze sprawozdaniem z wdrażania przygotowanym przez sygnatariuszy porozumienia ramowego, wdrażanie europejskiego porozumienia ramowego, jak również same sprawozdania, wyraźnie wnoszą istotną wartość dodaną do zagadnienia stresu w miejscu pracy i do rozwoju dialogu społecznego, pomimo pojawiania się różnych wyzwań i przeszkód. Skuteczne podejście do zapobiegania stresowi wymaga podjęcia działań dotyczących środowiska pracy, a nie tylko zdrowia psychicznego jednostki. Jednak zagrożenia psychospołeczne są złożoną kwestią, na którą wpływają różne czynniki, takie jak warunki pracy, zarządzanie obciążeniem pracą, relacje w miejscu pracy, a także indywidualne zdolności.</p>

Uzasadnienie

Prawodawstwo nie jest środkiem zaradczym na wszystko. Przyjęte podejście powinno być bardziej ukierunkowane na wzmocnienie roli partnerów społecznych w podnoszeniu świadomości na temat zagrożeń psychospołecznych i środkach zapobiegawczych. Zagrożeniami psychospołecznymi należy zająć się przede wszystkim na poziomie miejsca pracy bądź przedsiębiorstwa – nie ma bowiem jednego rozwiązania, które sprawdziłoby się we wszystkich przedsiębiorstwach lub państwach członkowskich, ponieważ związane z tym problemy są także różnej natury.

Nie podzielamy poglądu o potrzebie uchwalenia nowego prawodawstwa, ale zgadzamy się z podejściem Komisji, zgodnie z którym należy przygotować – we współpracy z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi – inicjatywę nieustawodawczą na poziomie UE, związaną ze zdrowiem psychicznym w miejscu pracy, w ramach której oceniano by pojawiające się kwestie związane ze zdrowiem psychicznym pracownic i pracowników.

Pragniemy ponadto odnieść się do sprawozdania z wdrażania, przygotowanego przez sygnatariuszy autonomicznego porozumienia ramowego w sprawie stresu związanego z pracą (<https://www.business-europe.eu/sites/buseur/files/media/imported/2008-02495-E.pdf>), w którym stwierdza się m.in., że wdrażanie europejskiego porozumienia ramowego, a także same sprawozdania, wyraźnie wnoszą istotną wartość dodaną do zagadnienia stresu w miejscu pracy i rozwoju dialogu społecznego, pomimo pojawiania się różnych wyzwań i przeszkód.

Zagrożenia psychospołeczne są złożoną kwestią, na którą wpływają różne czynniki, takie jak warunki pracy, zarządzanie obciążeniem pracą, relacje w miejscu pracy, a także indywidualne zdolności.

Wynik głosowania:

Za: 99

Przeciw: 152

Wstrzymało się: 18

POPRAWKA 17**Zgłoszona przez:**

ANGEŁOWA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703 – Dialog społeczny jako narzędzie bezpieczeństwa i higieny pracy**Punkt 1.14**

Zmienić

Opinia sekcji	Poprawka
EKES uważa, że opracowanie kompleksowej, trwałej i zintegrowanej polityki zapobiegania tym problemom wymaga wznowienia projektu dyrektywy w sprawie zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego (MSD) .	EKES uważa, że opracowanie kompleksowej, trwałej i zintegrowanej polityki zapobiegania tym problemom wymaga podjęcia środków wskazanych przez Komisję w strategicznych ramach UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027 „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy” .

Uzasadnienie

Strategia Komisji obejmuje m.in. cel dotyczący włączenia zagrożeń psychospołecznych i ergonomicznych do kampanii dotyczącej zdrowych miejsc pracy.

Wynik głosowania:

Za: 95

Przeciw: 161

Wstrzymało się: 16

POPRAWKA 18**Zgłoszona przez:**

ANGEŁOWA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703 – Dialog społeczny jako narzędzie bezpieczeństwa i higieny pracy**Punkt 1.16**

Zmienić

Opinia sekcji	Poprawka
EKES apeluje o włączenie osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych w zakres stosowania ram strategicznych. Należy zagwarantować im prawa do zrzeszania się, reprezentacji i rokowań zbiorowych oraz objąć ich prawami do ochrony socjalnej.	EKES odnotowuje, że 9 grudnia Komisja przyjęła wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy świadczonej za pośrednictwem platform internetowych. W sprawie tego wniosku przygotowana zostanie oddzielna opinia EKES-u (SOC/709).

Uzasadnienie

W dniu 9 grudnia Komisja przyjęła wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy w pracy za pośrednictwem platform internetowych. W sprawie tego wniosku przygotowana zostanie oddzielna opinia EKES-u (SOC/709), w związku z czym kwestie te nie powinny być poruszane w przedmiotowej opinii.

Wynik głosowania:

Za: 104

Przeciw: 152

Wstrzymało się: 16
