



**Wspólne uchwały w sprawie rozwoju i przyspieszenia wdrażania zasad
i kultury bezpieczeństwa, higieny i dobrego samopoczucia w pracy
w Europejskiej Radzie Zakładowej Veolia**

Wstęp

Veolia pragnie zostać światowym liderem transformacji ekologicznej i tworzy rozwiązania dopasowane do kluczowych wyzwań wszystkich swoich interesariuszy.

W ramach naszego celu Grupa Veolia definiuje swoją użyteczność dla każdego interesariusza oraz przypomina o swojej odpowiedzialności gospodarczej, społecznej i środowiskowej zgodnie z celami zrównoważonego rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ).

Zapobieganie ryzyku zawodowemu, bezpieczeństwo, higiena oraz — mówiąc ogólniej — dobre samopoczucie w pracy są częścią podstawowych wartości Veolia. Grupa jest wzorem w tym obszarze, a dążenie do wyeliminowania wypadków stało się jej konkretnym celem, jak również realnym czynnikiem wpływającym na wyniki i transformację.

W związku z tym Grupa Veolia oferuje swoim pracownikom na wszystkich poziomach organizacji atrakcyjne, zdrowe i bezpieczne środowisko. Zawdzięcza to wysokim standardom w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zasad postępowania kierowników¹. Przyczynia się w ten sposób do rozwoju motywacji, kreatywności i zaangażowania pracowników.

Aktywne zaangażowanie dyrektorów, kierowników, przedstawicieli pracowników, pracowników etatowych, pracowników tymczasowych, klientów, partnerów, usługodawców i osób trzecich w ochronę bezpieczeństwa i higieny pracy jest uważane za wspólny obowiązek. To wspólne aktywne zaangażowanie musi być częścią procesu ciągłego doskonalenia, przewidywania i poprawy środków zapobiegawczych związanych z bezpieczeństwem, higieną i dobrym samopoczuciem w pracy, w którym dialog społeczny odgrywa zasadniczą rolę.

Członkowie Europejskiej Rady Zakładowej i dyrekcji Veolia podzielający tę wizję postanowili utworzyć grupę roboczą poświęconą bezpieczeństwu i higienie pracy, aby w ramach nowej Grupy Veolia skonsolidować nasze wspólne podejścia i doświadczenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny oraz — bardziej ogólnie — dobrego samopoczucia w pracy, przy ich unowocześnianiu i dostosowywaniu do najnowszych, najlepszych praktyk.

Ta specjalna grupa robocza składała się z wyznaczonych członków Europejskiej Rady Zakładowej z 8 różnych krajów i reprezentujących wszystkie działania Grupy w Europie (gospodarka wodna, gospodarka odpadami i gospodarka energetyczna).

- Uwe Lagosky (Niemcy) — koordynator/lider grupy roboczej
- Marco Poll (Holandia)
- Vicente Diaz Carralero (Hiszpania)
- Johnny Dyer (Wielka Brytania)

¹ Patrz Management Behaviors@Veolia

- Salah Ouehhabi (Belgia)
- Silvia Bartkova (Słowacja)
- Stefan Iordache (Rumunia)
- Florencio Martin (Francja)

Grupa robocza spotkała się w dniach 9 listopada 2022 r., 31 stycznia, 22 marca, 19 i 20 kwietnia, 31 maja oraz 22 listopada 2023 r. w celu sfinalizowania i zatwierdzenia projektu tekstu wspólnych uchwał wynikających z prac grupy.

W ramach tych posiedzeń członkowie grupy roboczej wybrali następujące kwestie priorytetowe:

- Wskaźniki monitorowania bezpieczeństwa i higieny pracy (wartości i definicje);
- Kultura bezpieczeństwa i higieny pracy oraz środki dostępne w Grupie Veolia (szkolenia, standardy, zasady ratujące życie, dokumentacja, dzielenie się najlepszymi praktykami itp.);
- Zdrowie w pracy (choroby zawodowe, zagrożenia psychospołeczne itp.);
- Dobre samopoczucie w pracy, które opiera się przede wszystkim na podejściu Veolia So'Well (patrz Załącznik 1 — Definicje/słowniczek);
- Czynniki ludzkie, organizacyjne i techniczne, prawo do popełniania błędów (patrz Załącznik 1 — Definicje/słowniczek) oraz zaangażowanie pracowników.

Na zakończenie tych posiedzeń członkowie grupy roboczej opracowali dokument podsumowujący prace prowadzone w ramach grupy. Zawierał on w szczególności treść prezentacji omawianych podczas spotkań oraz podstawowe zasady z zakresu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa inspirowane umową zawartą przez spółkę Suez z EPSU w dniu 12 czerwca 2014 roku.

Niniejszy dokument podsumowujący był przedmiotem prezentacji na posiedzeniu przygotowawczym Europejskiej Rady Zakładowej w dniu 27 czerwca 2023 roku. Została ona wygłoszona przez koordynatora/lidera grupy roboczej i przekazana do dyrekcji ds. zasobów ludzkich (DRH).

Na podstawie tego dokumentu podsumowującego dyrekcja ds. zasobów ludzkich (DRH) zaproponowała członkom grupy roboczej projekt wspólnych uchwał. Wykorzystano w nich przede wszystkim kierunki czy też podstawowe zasady w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zaproponowane w dokumencie podsumowującym oraz formalizujące definicję celów i/lub priorytety działań wynikające z dyskusji w ramach grupy roboczej.

Te podstawowe kierunki i priorytety działań mają być rozpowszechniane i wdrażane we wszystkich krajach w ramach Europejskiej Rady Zakładowej, w szczególności za

pośrednictwem Krajowych instancji dialogu społecznego². Będą one zgodne z logiką ciągłego doskonalenia, aby zapewnić ochronę wszystkim pracownikom, a także z ogólnymi wynikami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Niniejszy projekt tekstu wspólnych uchwał przesłano członkom grupy roboczej oraz omówiono i sfinalizowano na posiedzeniu końcowym w dniu 22 listopada 2023 roku.

Zgodnie z decyzją podjętą przez Europejską Radę Zakładową w dniu 17 stycznia 2024 r., ten sfinalizowany tekst wspólnych rezolucji został przedłożony członkom Prezydium Europejskiej Rady Zakładowej do zatwierdzenia w dniu 3 kwietnia 2024 r., zanim został przekazany wszystkim delegacjom krajowym Europejskiej Rady Zakładowej w celu wdrożenia tych wspólnych rezolucji od czerwca 2024 r.

W celu ciągłego doskonalenia sformułowano 10 podstawowych kierunków działań, które wchodzi w skład 5 filarów bezpieczeństwa i higieny pracy w Grupie Veolia. Dotyczące one wszystkich podmiotów objętych zakresem działania Europejskiej Rady Zakładowej Veolia.

W zgodzie z tymi 10 podstawowymi kierunkami działań na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy określono 10 priorytetów działań, które mają umocnić kulturę zapobiegania i pracy w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa i dobrego samopoczucia wszystkich pracowników, a w szczególności interesariuszy zewnętrznych pracujących w obiektach Veolia wchodzących w zakres ERZ. Są one spójne z umowami o świadczenie usług w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zawartymi na początku 2023 roku. Mają pomóc jednostkom biznesowym i/lub podmiotom Grupy Veolia w zapewnieniu rozwoju priorytetowych kierunków działań i transformacji ich kultury bezpieczeństwa.

Aby kontrolować postęp w realizacji tych podstawowych kierunków i priorytetów działań, regularnie monitorowane, omawiane i udostępniane będą ilościowe i jakościowe kluczowe wskaźniki (KPI) dotyczące wyników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, szczególnie w ramach Krajowych instancji dialogu społecznego i Europejskiej Rady Zakładowej oraz zgodnie ze wspólnym i skoordynowanym podejściem do ciągłego doskonalenia. Zawarto je w Załączniku 2.

I — 10 wspólnych i podstawowych kierunków opartych na 5 filarach ciągłej poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w Grupie Veolia

Podejście do ciągłego doskonalenia kultury profilaktyki, bezpieczeństwa i higieny pracy w Grupie kształtuje pięć filarów. Filary te stanowią podstawę podejścia Grupy do zapobiegania ryzyku:

²„Krajowa instancja dialogu społecznego (fr. Espace de dialogue social pays, EDSP) to miejsce dialogu, wymiany opinii oraz informacji pomiędzy dyrekcją a przedstawicielami pracowników z krajów wchodzących w skład Europejskiej Rady Zakładowej Veolia, szczególnie w kwestiach interdyscyplinarnych. Celem nie jest negocjowanie porozumień. Zapewnia przestrzeganie umów lub zobowiązań podjętych na poziomie Grupy, w szczególności gdy te umowy lub zobowiązania są korzystniejsze niż obowiązujące przepisy krajowe, prawne lub umowne” — art. 1.2 porozumienia Europejskiej Rady Zakładowej z dnia 8 czerwca 2015 roku.

- Angażowanie całego kierownictwa;
- Kontrolowanie zagrożeń dla bezpieczeństwa i higieny pracy;
- Komunikacja i dialog;
- Kształcenie i angażowanie wszystkich pracowników;
- Monitorowanie i kontrolowanie wyników w zakresie zapobiegania, bezpieczeństwa i higieny pracy.

W oparciu o wspomniane pięć filarów grupa robocza ds. bezpieczeństwa i higieny pracy sformalizowała 10 podstawowych kierunków. Ich wprowadzanie i realizacja musi przyczyniać się do ciągłej poprawy wyników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa operacyjnego.

I-1 Poprawa zapobiegania zagrożeniom związanym z bezpieczeństwem i higieną pracy we wszystkich operacjach i procesach decyzyjnych

Zasada ta ma zastosowanie w szczególności przy analizowaniu projektów: przejęć, inwestycji, operacji, ważnych działań organizacyjnych, umów z klientami czy procesów zaopatrzenia i podwykonawstwa.

W przypadku wszystkich tych projektów należy zidentyfikować i ocenić ryzyko, aby móc je kontrolować.

Uwzględnienie ryzyka jest w istocie kryterium decydującym i wymaga określenia i ustalenia odpowiednich zasobów i inwestycji, niezależnie od tego, czy leży to w gestii klienta, czy Veolia.

I-2 Opracowanie wspólnego i partycypacyjnego podejścia do analizy i unikania sytuacji stwarzających ryzyko w pracy oraz zarządzania zdrowiem

Zapobieganie wypadkom opiera się na twierdzeniu, że istnieje związek między liczbą wypadków, zdarzeń i niewłaściwym postępowaniem a liczbą sytuacji niebezpiecznych i sytuacji potencjalnie wypadkowych. Identyfikowanie i rygorystyczne traktowanie HiPo (patrz Załącznik 1 — Definicje/słowniczek) powinno umożliwić radykalne ograniczenie liczby poważnych lub śmiertelnych wypadków, mając na uwadze osiągnięcie celu, jakim jest całkowite wyeliminowanie wypadków.

Identyfikacja sytuacji stwarzających ryzyko — niezależnie od tego, czy dotyczą one zdrowia i/lub bezpieczeństwa — oraz wdrożenie środków zapobiegawczych i naprawczych wymaga aktywnych i wspólnych działań dyrekcji, pracowników odpowiedzialnych za zdrowie (zewnętrznych i wewnętrznych) i bezpieczeństwo, współpracowników i ich przedstawicieli, by osiągnąć trwałe zmniejszenie/wyeliminowanie ryzykownych sytuacji i zachowań.

To wspólne podejście wyraża się w szczególności w prawnych lub tradycyjnych organach dialogu społecznego każdego kraju wchodzącego w skład Europejskiej Rady Zakładowej poprzez poruszanie zagadnień związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem pracowników ze stronami zainteresowanymi.

Podejście partycypacyjne ma zastosowanie również podczas znaczących zmian w organizacjach, które mogą mieć wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników.

Wspólne analizowanie wypadków, zdarzeń, sytuacji niebezpiecznych i HiPo przez różne strony zaangażowane (w tym przedstawiciele personelu w wyspecjalizowanych organach lokalnych) musi umożliwiać identyfikację i wyeliminowanie przyczyn źródłowych o charakterze technicznym, organizacyjnym, ludzkim i powiązanych ze środowiskiem pracy.

Analizy te pozwalają określić działania, które należy podjąć, a co za tym idzie, ustalić dla nich priorytet.

I-3 Promowanie atmosfery pracy opartej na zaufaniu i wymianie opinii

Zaangażowanie, jakiego oczekuje się od wszystkich, wymaga promowania klimatu pracy charakteryzującego się zaufaniem i wymianą opinii, angażowania wszystkich pracowników w zapobieganie ryzyku oraz wspierania rozwoju prawdziwej wspólnej kultury firmowej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Klimat zaufania oparty na kulturze życzliwości, prawie do popełniania błędów oraz informacjach zwrotnych — szczególnie po zgłoszeniu zdarzenia potencjalnie wypadkowego — umożliwia zwiększenie liczby zgłaszanych sytuacji potencjalnie wypadkowych i niebezpiecznych sytuacji, o których mowa w poprzednim akapicie.

Wspieranie propozycji profilaktyki i wymiany opinii oraz promowanie sukcesów i najlepszych praktyk zwiększa motywację wszystkich osób zaangażowanych.

I-4 Ustalanie priorytetów środków zapobiegawczych

Piramida środków zarządzania ryzykiem (patrz Załącznik 1 — Definicje/słowniczek) składa się z 6 poziomów eliminowania lub zmniejszania niebezpieczeństwa i ekspozycji na ryzyko.

Im częściej te poziomy kontroli ryzyka są analizowane przed rozpoczęciem procesów projektowania, tym są one bardziej skuteczne i tym niższe są koszty zabezpieczenia stanowiska pracy lub sprzętu roboczego.

O ile nie da się wyeliminować niebezpieczeństwa, o tyle zastosowanie dodatkowych środków umożliwia całkowicie bezpieczną pracę w każdych okolicznościach przy instalacjach, procesach lub maszynach. Środki są uszeregowane od najbardziej skutecznych do najmniej skutecznych:

1. Eliminacja: najskuteczniejszym środkiem jest usunięcie zagrożenia.
2. Substytucja/Zamiana: zastąpienie dużego niebezpieczeństwa mniejszym niebezpieczeństwem.
3. Inżynieria/projekt: przeprowadzenie przeglądu konstrukcji wyposażenia, procesu lub maszyny pomaga oddzielić ludzi od niebezpieczeństwa.
4. Izolacja/środki ochrony zbiorowej: zmniejszenie do minimum zagrożenia dla operatora, izolując go od niebezpieczeństwa.
5. Administracyjne środki kontroli: stosowanie administracyjnych środków kontroli

ogranicza narażenie ludzi na zagrożenia poprzez modyfikację, w szczególności, organizacji pracy lub praktyk pracy.

6. Środki ochrony indywidualnej: ochrona operatora przed narażeniem na niebezpieczeństwo.

I-5 Zdefiniowanie i promowanie wspólnych metod poprawy środków i podejść zapobiegawczych

Promowanie podejścia do ciągłego doskonalenia, porównań wewnętrznych i zewnętrznych (benchmarking) oraz wymiany informacji zwrotnych pozwala ustalić najlepsze praktyki i dzielić się nimi, by osiągnąć postępy.

I-6 Wdrażanie środków zapobiegawczych i ochronnych dla wszystkich naszych usługodawców, którzy dążą do poziomu identycznego z poziomem naszych pracowników

Veolia jest mocno zaangażowana w poprawę swoich wyników w zakresie ochrony środowiska, polityki społecznej i ładu korporacyjnego (ESG). Grupa w pełni realizuje cele określone w ramach przyszłych regulacji europejskich, a w szczególności dyrektywy w sprawie zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw (CSRD) oraz kryteria ESG.

Pracownicy tymczasowi, podwykonawcy i inni interesariusze są osobami zainteresowani jakością naszej działalności i bezpieczeństwa naszych procesów pracy oraz podlegają obowiązkowi dochowania należytej staranności. W tym kontekście wymaga to zdefiniowania i promowania warunków bezpieczeństwa i higieny spełniających nasze wymagania oraz zapewnienia ich przestrzegania. Aby ograniczyć ryzyko, zwracamy szczególną uwagę na liczbę poziomów podwykonawstwa oraz pracowników tymczasowych, którzy pracują w naszych zespołach.

I-7 Konsolidacja wdrażania oraz bezkompromisowe przestrzeganie przepisów i zasad wewnętrznych

Przestrzeganie przepisów europejskich, krajowych i regionalnych jest obowiązkowe.

Podobnie zasady i standardy Grupy obowiązują wszystkie podmioty, niezależnie od lokalizacji, zgodnie z planami wdrożeń określonymi przez podmioty lokalne, na podstawie własnej oceny ryzyka.

Te zasady i standardy Grupy są przetłumaczone na różne języki. Zapewniają minimalny poziom, który może wykraczać poza wymagania europejskie, regionalne lub krajowe: nie podlegają one negocjacji. Pomagają zagwarantować bezpieczeństwo wszystkim, a dokładniej współpracownikom i osobom trzecim.

Wszystkie zasady i instrukcje muszą być aktywnie promowane: muszą być znane, rozumiane, rozpowszechniane i przestrzegane przez wszystkich — wraz z postępowymi lokalnymi planami wdrożenia — w następstwie publikacji lub modyfikacji.

Grupa pracuje nad zdefiniowaniem i wdrożeniem systemu przestrzegania zasad gwarantujących integralność fizyczną i psychiczną swoich pracowników.

Jeżeli pracodawca jest zobowiązany do podjęcia wszelkich niezbędnych środków w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia fizycznego i psychicznego swoich pracowników, pracownicy w dalszym ciągu muszą przestrzegać wszystkich zasad i środków odnoszących się do ich obszaru działalności.

I-8 Przygotowywanie i wspieranie zespołów i podmiotów w zakresie zarządzania kryzysowego i planu zapobiegania

Każda jednostka, niezależnie od wielkości, opracowuje (informując o tym przedstawicieli pracowników) wewnętrzny plan awaryjny, który w miarę możliwości pozwala kontynuować działalność, o ile nie są zagrożone zdrowie i bezpieczeństwo pracowników i stron zainteresowanych. Plan ten musi zawierać następujące elementy:

- Procedury alarmowania i ewakuacji;
- Środki niezbędne do wdrażania i nadzorowania możliwych do przewidzenia scenariuszy awaryjnych;
- Organizacja zarządzania kryzysowego.

Wewnętrzne plany awaryjne muszą być regularnie sprawdzane. Ponadto należy przeprowadzać przynajmniej okresowe ćwiczenia. Informacje zwrotne uzyskiwane na podstawie ćwiczeń muszą przyczyniać się do ciągłego doskonalenia tych planów.

I-9 Uczynienie Krajowych instancji dialogu społecznego jednym z czynników promowania kultury bezpieczeństwa, higieny i dobrego samopoczucia w Grupie

Przy okazji każdego spotkania w ramach Krajowych instancji dialogu społecznego punkt dotyczący bezpieczeństwa, zdrowia (fizycznego lub psychicznego) i — bardziej ogólnie — zarządzania dobrym samopoczuciem w pracy należy uwzględnić w porządku obrad.

Regularnym przeglądom poddawane są m.in. statystyki dotyczące wypadków przy pracy. Udostępniane są także najlepsze praktyki krajowe lub te opracowane przez Europejską Radę Zakładową oraz inne wskaźniki związane z transformacją kulturową (szkolenia, informacje zwrotne z terenu itp.).

Listę wskaźników podlegających omawianiu i monitorowaniu w ramach Krajowych instancji dialogu społecznego można znaleźć w Załączniku 2.

Krajowe instancje dialogu społecznego określają priorytety i zmiany niezbędne do ciągłej poprawy wyników oraz kultury bezpieczeństwa i higieny pracy na odpowiednich obszarach.

I-10 Kontynuowanie szkoleń i działań uświadamiających w kwestiach bezpieczeństwa, higieny i dobrego samopoczucia w pracy

Ciągłe szkolenia i działania uświadamiające pozwalają umacniać poczucie odpowiedzialności wszystkich osób za kulturę, standardy bezpieczeństwa, zasady ratujące życie i ciągłe postępy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Musi istnieć możliwość przeprowadzania szkoleń lub działań uświadamiających, biorąc pod uwagę w szczególności czas niezbędny każdej osobie na realizację i dostosowując, w razie potrzeby, metody wdrażania (np. biorąc pod uwagę niepełnosprawność itp.).

II- 10 priorytetów działań mających na celu poprawę wyników w zakresie bezpieczeństwa, zdrowia i dobrego samopoczucia w pracy

Na podstawie 5 filarów, na których opiera się podejście Veolia do ciągłego doskonalenia w zakresie bezpieczeństwa, higieny i dobrego samopoczucia w pracy, oraz odpowiadających im, określonym powyżej kierunkach działań, Europejska Rada Zakładowa i dyrekcja Veolia angażują się w promowanie i rozwój kultury oraz podejść mających na celu ciągłą poprawę bezpieczeństwa, higieny i dobrego samopoczucia w pracy. W tym celu zdefiniowano 10 priorytetów działań do realizacji w podmiotach Veolia i/lub w ramach Europejskiej Rady Zakładowej.

- 1) Uczynienie dialogu społecznego, zwłaszcza w ramach Krajowych instancji dialogu społecznego, przekąźnikiem i czynnikiem rozwoju kultury i wyników w zakresie bezpieczeństwa, higieny i dobrego samopoczucia w pracy.
- 2) Poprawa zaangażowania wszystkich osób i wzorowe zachowanie kierownictwa w zakładach, szczególnie poprzez upowszechnienie wizyt kierownictwa związanych z bezpieczeństwem.
- 3) Powszechne szkolenia, wdrażanie i egzekwowanie zasad, które ratują życie i które pochodzą z niepodlegających negocjacom standardów Grupy.
- 4) Poprawa zapobiegania, koncentrując się na ustalaniu i analizie wypadków i sytuacji potencjalnie wypadkowych, wdrażanie i wykorzystywanie dobrych praktyk wraz z priorytetowym zarządzaniem sytuacjami o wysokim potencjale ryzyka (HiPo).
- 5) Poprawa umiejętności kierowników, przedstawicieli ds. bezpieczeństwa i higieny pracy oraz krajowych partnerów społecznych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez wdrożenie kilkuletniego planu.
- 6) Promowanie wymiany poglądów na temat kwestii zdrowotnych i związanych z nimi zagrożeń, ze szczególnym uwzględnieniem chorób układu mięśniowo-szkieletowego.
- 7) Ustalenie planów działania dostosowanych do poszczególnych krajów pod kątem zagrożeń psychospołecznych w zależności od kontekstu, oraz jednoczesne wdrażanie podejścia So Well (patrz Załącznik 1 — Definicje/słowniczek).

8) Promowanie warunków umożliwiających stosowanie pozytywnego uznania, prawa do popełniania błędów i sprawiedliwych sankcji w ramach wzmocnionej sprawiedliwej kultury (patrz Załącznik 1 — Definicje/słowniczek), w duchu życzliwości.

9) W miarę możliwości wdrażanie tymczasowych środków dostosowawczych w następstwie wypadków lub chorób, ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania informacjami zwrotnymi po powrocie do pracy w firmie.

10) Konsolidacja kultury bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności poprzez audyty kultury bezpieczeństwa w celu przejścia przez różne etapy krzywej Bradleya (patrz Załącznik 1 — Definicje/słowniczek).

III- Informacje i sposoby wdrażania i monitorowania

Wspólne uchwały oparte na 5 filarach, które kształtują podejście Veolia do ciągłego doskonalenia w zakresie bezpieczeństwa, zdrowia i dobrego samopoczucia w pracy, wraz z podstawowymi kierunkami i powiązаныmi priorytetami działań, będą upowszechniane w ramach Krajowych instancji dialogu społecznego.

Te wspólne uchwały wpisują się w uprawnienia organów dialogu społecznego w poszczególnych krajach i w żadnym wypadku nie mogą być z nimi sprzeczne ani ich naruszać. Mogą jedynie stanowić uzupełnienie.

W pierwszym roku po zatwierdzeniu niniejszego dokumentu może zostać zorganizowane nadzwyczajne posiedzenie Krajowych instancji dialogu społecznego, by zapewnić niezbędny czas na omówienie wspólnych uchwał.

W ramach Krajowych instancji dialogu społecznego dyrekcja ds. zasobów ludzkich (DRH) i członkowie Krajowych instancji dialogu społecznego zostaną poproszeni o określenie co najmniej 3 priorytetów działań spośród 10, w tym wspólnego priorytetowego działania dla Europejskiej Rady Zakładowej. Biuro Europejskiej Rady Zakładowej dokona jego zatwierdzenia.

Priorytety działań na rok ustalone przez Krajowe instancje dialogu społecznego mają być rozpowszechniane i udostępniane przez dyrekcję kraju w ramach krajowych jednostek operacyjnych w celu ich wdrożenia w ramach przysługujących im uprawnień.

Te priorytety działań należy co roku ponownie omawiać w ramach Krajowych instancji dialogu społecznego.

Priorytety działań dla kraju określone w ramach Krajowych instancji dialogu społecznego oraz odpowiadające im dobre praktyki może również przedstawić krajowa dyrekcja ds. zasobów ludzkich (DRH) oraz członkowie krajowych delegacji na sesji plenarnej Europejskiej Rady Zakładowej.

W Europejskiej Radzie Zakładowej powołano komisję kontrolną ds. bezpieczeństwa i higieny pracy. W jej skład wchodzi przedstawiciele dyrekcji ds. zasobów ludzkich (DRH) Grupy — w szczególności dyrekcja ds. zapobiegania, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dyrekcja ds. rozwoju społecznego — oraz siedmiu (7) członków wybranych priorytetowo spośród członków grupy roboczej ds. bezpieczeństwa i higieny pracy przy Europejskiej Radzie Zakładowej i/lub członków Biura, w miarę możliwości zachowując równowagę między strefami i krajami oraz działalnością Grupy w ramach Europejskiej Rady Zakładowej.

Nominacje na członków komisji kontrolnej są zatwierdzane przez członków Biura. Członkowie komisji kontrolnej są wybierani na okres kadencji Europejskiej Rady Zakładowej, która wynosi cztery (4) lata. W przypadku odejścia członka komisji kontrolnej w trakcie kadencji osobę wyznaczoną na zastępcę będą zatwierdzać członkowie Biura.

Komisja zbiera się raz w roku na jeden dzień, w tym ½ dnia w obecności członków dyrekcji.

Komisja kontrolna ds. bezpieczeństwa i higieny pracy przy Europejskiej Radzie Zakładowej ma następujące role i zadania:

- Dbą o realizację wspólnych uchwał określonych w niniejszym dokumencie, przestrzeganie wyznaczonych w nim zasadniczych kierunków działań, monitorowanie określonych priorytetów działań oraz promowanie dobrych praktyk.
- Proponuje działania — w szczególności w celu poprawy upowszechniania i wdrażania dobrych praktyk z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, które są określane w ramach Krajowych instancji dialogu społecznego.
- Co roku sporządza podsumowanie w oparciu o wskaźniki monitorowania powiązane z polityką bezpieczeństwa i higieny pracy, informacje zwrotne od Krajowych instancji dialogu społecznego oraz monitorowanie priorytetów działań krajowych. W związku z tym spośród członków komisji wyznacza się sprawozdawcę ds. zdrowia i higieny pracy dla każdej krajowej instancji dialogu społecznego.
- Coroczne podsumowanie komisji kontrolnej ds. bezpieczeństwa i higieny pracy będzie przedmiotem prezentacji dla Biura Europejskiej Rady Zakładowej, a następnie podczas sesji plenarnej Europejskiej Rady Zakładowej.

Pierwsze dwa lata po zatwierdzeniu niniejszego dokumentu zostaną poświęcone wprowadzeniu i upowszechnieniu wspólnych uchwał w ramach Krajowych instancji dialogu społecznego, szkoleniu wyznaczonych krajowych sprawozdawców oraz dobrej komunikacji między Krajowymi instancjami dialogu społecznego a komisją kontrolną ds. bezpieczeństwa i higieny pracy przy Europejskiej Radzie Zakładowej.

Pierwsze posiedzenie Komitetu Monitorującego BHP Europejskiej Rady Zakładowej odbędzie się dzień przed posiedzeniem Prezydium Europejskiej Rady Zakładowej pod koniec pierwszej połowy 2025 roku.

Rola, misja i warunki organizacyjne komisji kontrolnej będą poddawane przeglądowi co dwa lata przez członków Biura Europejskiej Rady Zakładowej.

.....

Niniejszy tekst wspólnych rezolucji został zatwierdzony przez członków Prezydium Komitetu Grupy Europejskiej w dniu 3 kwietnia 2024 r. z myślą o jego wdrożeniu od czerwca 2024 r.

Podpisy członków Prezydium Europejskiej Rady Zakładowej

Michaela SOFER-AYADI	
Maria BRINCKEN	
Jimmy TOWERS	
Jaroslav BATKO	
Antonio CORTES SITJAS	
Marco POLL	
Salah OUEHHABI	

Załącznik 1 – Definicje/słowniczek

Poniższe definicje pochodzą z przepisów europejskich i międzynarodowych i/lub dokumentacji wewnętrznej dotyczącej profilaktyki, bezpieczeństwa i higieny pracy w Grupie.

Drzewo przyczyn: graficzne przedstawienie logicznej sekwencji faktów, która doprowadziła do wypadku.

Analiza wypadków metodą drzewa przyczyn opiera się na następujących zasadach:

- Wypracowanie obiektywnego zrozumienia procesu prowadzącego do wypadku, a nie szukanie odpowiedzialności;
- Podkreślanie faktów, a nie interpretacji i osądów;
- Uwzględnienie faktów na jak najwcześniejszym etapie przyczyny wypadku;
- Przestrzeganie kolejności etapów postępowania, w szczególności „gromadzenia danych i konstruowania drzewa przyczyn” oraz „proponowania działań”;
- Wykorzystanie układu obserwacji odwołującego się w uproszczony sposób do sytuacji zawodowej.

Drzewo przyczyn uwzględniające aspekty ludzkie, organizacyjne i techniczne pozwala zidentyfikować:

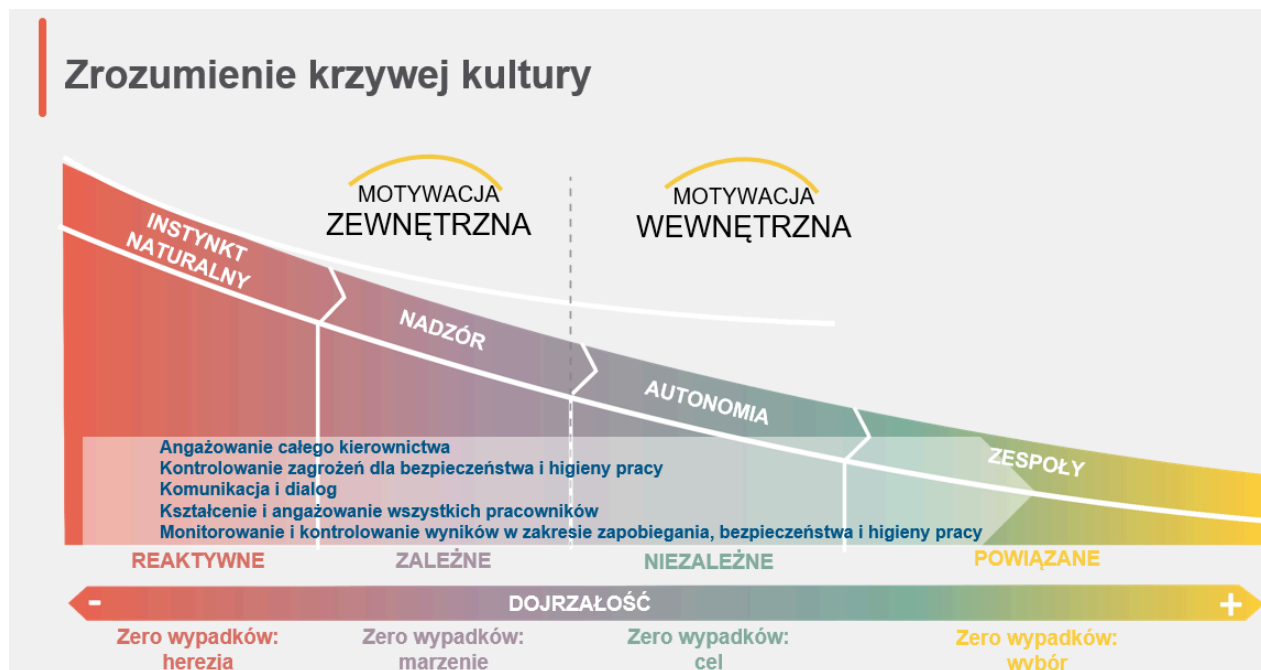
- **Bezpośrednie przyczyny**: najbardziej oczywiste przyczyny lub czynniki wpływające na zdarzenie i wypadek, które bezpośrednio przyczyniły się do jego wystąpienia.
- **Przyczyny źródłowe**: głębsze przyczyny leżące u podstaw zdarzenia lub wypadku. Najczęściej są one powiązane z elementami „zarządzanie i pracownicy” oraz wyjaśniają wystąpienie bezpośrednich przyczyn.

Dobre samopoczucie w pracy

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) uwzględnia w definicji dobrego samopoczucia w pracy wszystkie aspekty życia zawodowego, począwszy od jakości i bezpieczeństwa środowiska fizycznego po sposób odbierania pracy, środowiska, klimatu i organizacji pracy.

Krzywa Bradleya

Krzywa Bradleya przedstawia kulturę organizacyjną ze szczególnym uwzględnieniem zachowań indywidualnych i ich czterech kategorii: reaktywnych, zależnych, niezależnych i powiązanych. Pozwala ustanowić prawdziwą kulturę bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez bezpośrednie wpływanie na mentalność i zachowanie wszystkich interesariuszy w przedsiębiorstwie.



Kultura bezpieczeństwa (definicja według Institut de Culture Sécurité Industrielle, ICSI)

Zbiór sposobów działania i myślenia w zakresie zarządzania najważniejszymi zagrożeniami dotyczącymi działalności organizacji, które są podzielane przez wszystkie osoby wchodzące w jej skład.

Zasada „Just Culture” (definicja według l’Institut de Culture Sécurité Industrielle [ICSI] oraz szkolenia na temat przywództwa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w Veolia)

Kultura, w której ludzie (w tym pracownicy liniowi, przełożeni itp.) nie są karani za swoje działania, zaniechania lub decyzje, jeśli są one proporcjonalne do ich doświadczenia i przeszkolenia, ale w której nie toleruje się poważnych zaniedbań, umyślnych naruszeń i szkód.

Pomaga tworzyć **poczucie zaufania** niezbędne do prawidłowego obiegu informacji dzięki:

- Pozytywnemu podejściu do promowania indywidualnych lub zbiorowych dobrych praktyk;

- Spontanicznemu zgłaszaniu zdarzeń (sytuacji niebezpiecznych i potencjalnie wypadkowych) w celu poprawy zapobiegania ryzyku;
- Właściwej i uczciwej reakcji na naruszenia (nietolerowanie błędów i reakcje kierownictwa proporcjonalne do stopnia odpowiedzialności).

Podejście zapobiegawcze: piramida środków zarządzania ryzykiem



Błąd: nieumyślne działanie osoby związane z niewłaściwym postępowaniem.

Mówiąc dokładniej, w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy Institut de Culture Sécurité Industrielle (ICSI) definiuje błąd jako sytuację lub zaplanowaną sekwencję działań, które nie prowadzą do osiągnięcia celów. Jest to nieumyślne odejście przez daną osobę od wewnętrznego lub zewnętrznego punktu odniesienia (celu, modelu, normy, reguły itp.). Błąd nigdy nie jest zamierzony.

Zaniedbanie lub naruszenie zasady lub standardu: umyślne działanie osoby związane z niewłaściwym postępowaniem.

Zgodnie z definicją Institut de Culture Sécurité Industrielle (ICSI) jest to dobrowolne/zamierzone naruszenie zasady z zamiarem wyrządzenia szkody lub bez zamiaru wyrządzenia szkody w związku z zewnętrznym punktem odniesienia.

HiPo (duży potencjał dotkliwości)

Zdarzenie o niewielkiej wadze, które w różnych okolicznościach może osiągnąć duży poziom dotkliwości. Nie obejmuje wypadków drogowych. HiPo to nie wypadek.

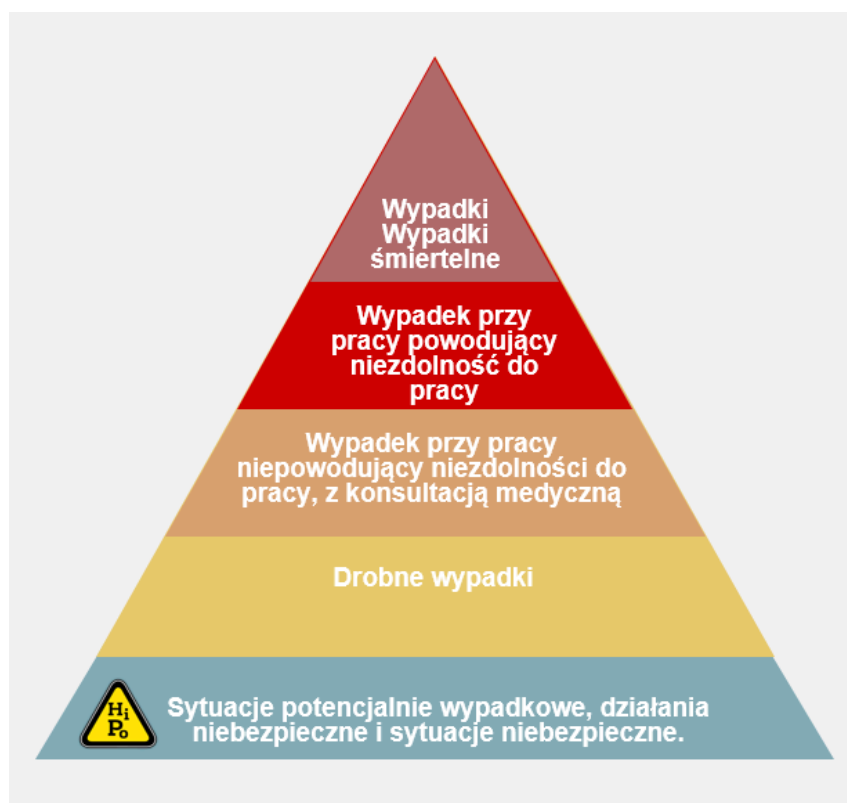
Choroba zawodowa (rozpoznana)

Zgodnie z protokołem z 2002 roku do Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) o bezpieczeństwie i higienie pracy z 1981 roku (nr 155) „choroba zawodowa” oznacza każdą chorobę nabytą w wyniku narażenia na czynniki ryzyka wynikające z działalności zawodowej. Zgłoszoną przez pracownika chorobę zawodową rozpoznaje właściwy organ, jeśli pracownik był narażony na ryzyko i przedstawi na to dowód.

Sytuacja potencjalnie wypadkowa

Nieprzewidziane zdarzenie, które nie spowodowało obrażeń, choroby ani szkód majątkowych, ale mogło je spowodować.

Piramida wypadkowa: symboliczne przedstawienie rozkładu statystycznego sytuacji stwarzających ryzyko i wypadków.



Piramida ta ukazuje zależność między różnymi poziomami dotkliwości wypadku: im wyższy poziom zdarzenia lub sytuacji potencjalnie wypadkowej, tym większe ryzyko lub prawdopodobieństwo wystąpienia poważnego wypadku. Na podstawie tego przyjmuje się logikę priorytetowego traktowania najmniej poważnych zdarzeń w nadziei na całkowite

wyeliminowanie najpoważniejszych zdarzeń, a nawet zajmowanie się „zachowaniami stwarzającymi ryzyko” w celu uniknięcia wypadków śmiertelnych.

Program/podejście So'Well

Dobre samopoczucie poprawia jakość życia w pracy, zwiększa zrozumienie i przyczynia się do poprawy wyników przedsiębiorstwa. Jest to zasadniczy aspekt transformacji kultury i organizacji pracy, który należy uwzględnić w pracy.

Program dbania o dobre samopoczucie Grupy Veolia pod nazwą So'Well zainicjowano w kilku jednostkach pilotażowych w latach 2021–2022. Od 2023 roku wprowadzono go w całej Grupie poprzez utworzenie sieci opiekunów So'Well w poszczególnych jednostkach biznesowych. Wykorzystuje w szczególności podejście firmy So'Sport.

So'Well to program polegający na udostępnianiu, realizowaniu i promowaniu działań mających poprawić równowagę, dobrostan i zrozumienie z korzyścią dla wszystkich. Skupia się na trzech wymiarach: fizycznych, psychicznych i społecznych. Jego celem jest włączanie koncepcji dobrego samopoczucia do codziennego życia wszystkich pracowników Veolia w sposób zrównoważony.

Aby wdrożyć program So'Well, lokalny opiekun w każdej jednostce biznesowej wraz z dyrekcją ustalają „agendę” So'Well. Obejmuje ona przede wszystkim wspólny dzień grupowy podczas międzynarodowego tygodnia dobrego samopoczucia pod koniec czerwca, jak również inne wydarzenia lub lokalnie organizowane akcje merytoryczne. Animacja i szkolenia przez grupę opiekunów So'Well umożliwiają poprawę dynamiki poprzez dzielenie się dobrymi praktykami.

Zagrożenia psychospołeczne

Według Europejskiej Agencji ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy (EU-OSHA) zagrożenia psychospołeczne są powiązane ze sposobem projektowania, organizacji i nadzorowania pracy, jak również społecznym aspektem pracy. Zagrożenia psychospołeczne wpływają na dobre samopoczucie psychiczne i fizyczne pracowników, w tym na ich zdolność do uczestniczenia w środowisku pracy wśród innych ludzi. Mają konsekwencje psychologiczne, takie jak wypalenie zawodowe, zaburzenia lękowe i depresja. Mogą również powodować urazy fizyczne lub schorzenia, takie jak choroby układu krążenia czy urazy układu mięśniowo-szkieletowego.

Niebezpieczna sytuacja

Środowisko pracy, w którym osoba jest narażona na co najmniej jedno zagrożenie, które może skutkować obrażeniami, chorobą, śmiercią lub uszkodzeniem mienia.

Sytuacja kryzysowa

Trudne do przewidzenia lub całkowicie nieprzewidziane sytuacje lub zdarzenia wywołujące reakcje łańcuchowe, których konsekwencje będą miały wpływ na normalne strukturalne i/lub

cykliczne funkcjonowanie przedsiębiorstwa, znacząco pogarszając postrzeganie jego głównych interesariuszy i pokładane w nim zaufanie.

Wizyta kierownictwa związana z bezpieczeństwem (patrz szkolenie na temat przywództwa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w Veolia)

Niezbędna czynność kierownictwa mająca na celu wzmocnienie obecności i wspólnego dialogu pomiędzy kierownikami i zespołami w celu promowania zaangażowania w zapobieganie ryzyku. Polega na obserwacji i konstruktywnym dialogu opartym na zaufaniu pomiędzy kierownikiem a osobą wykonującą pracę.

Kierownik wykonuje następujące zadania:

- Koncentruje rozmowę na obserwowanej czynności;
- Promuje lub umacnia bezpieczne zachowania;
- Natychmiast reaguje w obliczu niebezpiecznego zachowania;
- Dbą o wspólne zaangażowanie w wykonywane czynności.

Wizyty kierownictwa związane z bezpieczeństwem nie powinny być traktowane jako inspekcja ani audyt.

Załącznik 2 — Wskaźniki monitorowania działań w zakresie zapobiegania, bezpieczeństwa i higieny pracy

Poniżej znajdują się wskaźniki Grupy — związane zarówno z wynikami, jak i transformacją — które umożliwiają monitorowanie wyników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wysiłków w zakresie transformacji kultury. Są one zdefiniowane na podstawie słowniczka z globalnego raportu.

Wyniki dla wskaźników od 1 do 13 można kontrolować co sześć miesięcy, a wyniki dla wskaźników od 14 do 20 sprawdza się co roku.

Poza kontrolą w sprawozdaniach Grupy i regularną prezentacją podczas zwyczajnych posiedzeń plenarnych Europejskiej Rady Zakładowej oraz w ramach Krajowych instancji dialogu społecznego, można mieć nadzieję, że będą one regularnie prezentowane i staną się przedmiotem dyskusji w lokalnych organach dialogu społecznego w poszczególnych krajach.

1. Wypadki przy pracy skutkujące niezdolnością do pracy (z wyłączeniem dojazdów do pracy)⁽¹⁾
2. Liczba utraconych dni kalendarzowych w wyniku wypadków przy pracy (z wyłączeniem dojazdów do pracy) (umowy na czas określony i nieokreślony)
3. Wskaźnik częstotliwości wypadków przy pracy skutkujących niezdolnością do pracy
4. Wskaźnik wagi (ciężkości) wypadków przy pracy
5. Wypadki przy pracy pracowników tymczasowych skutkujące niezdolnością do pracy (z wyłączeniem dojazdów do pracy)
6. Liczba zgonów pracowników związanych z procesami i ruchem drogowym
7. Liczba zgonów pracowników tymczasowych i podwykonawców związanych z procesami i ruchem drogowym
8. Liczba zgonów osób trzecich związanych z ruchem drogowym
9. Analizowany wskaźnik wypadków przy pracy (na podstawie drzewa przyczyn)
10. Zgłoszone sytuacje potencjalnie wypadkowe, działania niebezpieczne, sytuacje niebezpieczne związane z pracą i awarią sprzętu (z wyłączeniem dojazdów do pracy)
11. Piramida wypadkowa
12. Stosunek liczby sytuacji potencjalnie wypadkowych, działań niebezpiecznych i sytuacji niebezpiecznych związanych z pracą i awarią sprzętu do liczby wypadków powodujących niezdolność do pracy
13. Liczba HiPo

14. Liczba przeprowadzonych wizyt kierownictwa
15. Liczba pracowników przeszkolonych w zakresie bezpieczeństwa
16. Odsetek pracowników przeszkolonych w zakresie bezpieczeństwa
17. Liczba organów zajmujących się badaniem problemów z bezpieczeństwem i higieną pracy⁽²⁾
18. „Voice of Ressourcer”: odpowiedzi na pytanie „Czy zdrowie i bezpieczeństwo są ważne w mojej jednostce?” (%)
19. „Voice of Ressourcer”: odpowiedzi na pytanie „Gdybym dziś miał(a) ocenić swoje samopoczucie w pracy w skali od 1 do 10, to...” (%)

20. „Voice of Ressourcer”: ocena dobrego samopoczucia

(1) Wypadki przy pracy, z wyłączeniem dojazdów do pracy, skutkujące co najmniej jednodniową niezdolnością do pracy

(2) Definicja sprawozdawczości społecznej Grupy. W przypadku Francji wyspecjalizowanymi organami uwzględnianymi w przypadku tego wskaźnika są komitety ekonomiczno-społeczne (z uwzględnieniem ich komisji ds. bezpieczeństwa, higieny i warunków pracy, CSSCT).