



TEKSTY PRZYJĘTE

P10_TA(2026)0326

Zagrożenia psychospołeczne, stres i zdrowie psychiczne w pracy

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 6 października 2026 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie zagrożeń psychospołecznych, stresu i zdrowia psychicznego w pracy (2026/2023(INL))

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 225 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE),
- uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej, w szczególności jej art. 1, 3, 21, 27, 31 i 35,
- uwzględniając Europejski filar praw socjalnych, w szczególności jego zasadę nr 10 dotyczącą zdrowego, bezpiecznego i dobrze dostosowanego środowiska pracy,
- uwzględniając dyrektywę Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy¹ (zwaną dalej „dyrektywą ramową dotyczącą BHP”),
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii²,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE³,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform⁴, w szczególności art. 12,
- uwzględniając dyrektywę 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy⁵, dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie

¹ Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj>.

² Dz.U. L 305 z 26.11.2019, s. 17, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj>.

³ Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>.

⁴ Dz.U. L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

⁵ Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>.

przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej⁶ oraz dyrektywę 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej⁷,

- uwzględniając umowę ramową w sprawie stresu związanego z pracą, przyjętą przez europejskich partnerów społecznych (2004),
- uwzględniając porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w miejscu pracy, przyjęte przez europejskich partnerów społecznych (2007),
- uwzględniając strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027, w których określono kluczowe priorytety w kontekście przewidywania zmian w nowym świecie pracy i zarządzania nimi, poprawy zapobiegania wypadkom i chorobom w miejscu pracy oraz zwiększenia gotowości na przyszłe kryzysy zdrowotne,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 10 marca 2022 r. w sprawie nowych strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy po 2020 r. (w tym lepszej ochrony pracowników przed narażeniem na szkodliwe substancje, stres w pracy i urazy spowodowane powtarzalnymi ruchami) (2022/2165(INI))⁸,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 5 dnia lipca 2022 r. w sprawie zdrowia psychicznego w cyfrowym świecie pracy (2021/2098(INI))⁹,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 21 stycznia 2021 r. zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (2019/2181(INL))¹⁰,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 12 grudnia 2023 r. w sprawie zdrowia psychicznego (2023/2074(INI))¹¹,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 17 grudnia 2025 r. z zaleceniami dla Komisji w sprawie cyfryzacji, sztucznej inteligencji i zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy – kształtowanie przyszłości pracy (2025/2080(INL))¹²,
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego nt. „Niskiej jakości zatrudnienie a zdrowie psychiczne” (SOC/745-EESC-2023),
- uwzględniając konkluzje Rady w sprawie zdrowia psychicznego (15971/23),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 4 grudnia 2025 r. pt. „Plan działania na rzecz wysokiej jakości miejsc pracy” (COM(2025)0944),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 5 marca 2026 r. pt. „Unia równości: Strategia

⁶ Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>.

⁷ Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj>.

⁸ Dz.U. C 347, 9.9.2022, p. 122.

⁹ Dz.U. C 47, 7.2.2023, p. 63.

¹⁰ Dz.U. C 456, 10.11.2021, p. 161.

¹¹ Dz.U. C, C/2024/4162, 2.8.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/4162/oj>.

¹² Dz.U. C, C/2026/2154, 6.5.2026, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/2154/oj>.

na rzecz równouprawnienia płci na lata 2026–2030” (COM(2026)0113),

- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 7 czerwca 2023 r. w sprawie kompleksowego podejścia do zdrowia psychicznego (COM(2023)0298),
 - uwzględniając badanie Departamentu Tematycznego Parlamentu Europejskiego opublikowane w maju 2023 r. w sprawie minimalnych wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących ochrony zdrowia psychicznego w miejscu pracy,
 - uwzględniając dokument Eurofound (2024), Europejskie badanie warunków pracy z 2024 r.: pierwsze ustalenia, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg,
 - uwzględniając sprawozdania EU-OSHA dotyczące zagrożeń psychospołecznych i stresu w pracy, w szczególności sprawozdanie pt. „Work-related psychosocial risks and mental health in the EU health and social care sector” [Zagrożenia psychospołeczne związane z pracą i zdrowie psychiczne w sektorze opieki zdrowotnej i społecznej w UE], opublikowane 13 listopada 2025 r.,
 - uwzględniając wytyczne Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) dotyczące zdrowia psychicznego w pracy (2022 r.),
 - uwzględniając sprawozdanie Biura Regionalnego WHO dla Europy dotyczące badania zdrowia psychicznego personelu pielęgniarskiego i lekarskiego w Unii Europejskiej, Islandii i Norwegii opublikowane 10 października 2025 r.,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 17 września 2026 r. w sprawie unijnego planu kryzysowego dotyczącego pracowników służby zdrowia: stabilność systemów opieki zdrowotnej oraz zatrudnienie i warunki pracy w sektorze opieki zdrowotnej (2025/2062(INI))¹³,
 - uwzględniając dokument orientacyjny WHO i Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) z 2022 r. pt. „Mental health at work: policy brief” [Zdrowie psychiczne w pracy: dokument orientacyjny],
 - uwzględniając opinię Komisji Prawnej w sprawie proponowanej podstawy prawnej,
 - uwzględniając art. 47 i 55 Regulaminu,
 - uwzględniając opinię przedstawioną przez Komisję Zdrowia Publicznego,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A10-0225/2026),
- A. mając na uwadze, że zagrożenia psychospołeczne związane z pracą i ich skutki mają charakter wieloczynnikowy i wynikają przede wszystkim z narażenia na czynniki ryzyka powiązane z organizacją i planowaniem pracy oraz zarządzaniem nią, a także ze społecznego i relacyjnego kontekstu pracy; mając na uwadze, że pracownicy są często narażeni na wiele jednocześnie występujących i oddziałujących na siebie czynników ryzyka, a także mając na uwadze, że takie skumulowane i łączone narażenie może

¹³ Teksty przyjęte, P10_TA(2026)0312.

spotęgować negatywny wpływ zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą;

- B. mając na uwadze, że za organizację, finansowanie oraz świadczenie usług zdrowotnych i opieki medycznej, w tym usług w zakresie zdrowia psychicznego, odpowiadają państwa członkowskie; mając na uwadze, że działania Unii w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy powinny być prowadzone z poszanowaniem kompetencji krajowych;
- C. mając na uwadze, że należy odróżniać zagrożenia psychospołeczne związane z pracą od zdrowia psychicznego, przy czym organizacje takie jak MOP¹⁴ i WHO¹⁵ wskazują, że w przypadku słabych wyników zdrowotnych stan zdrowia psychicznego jest skutkiem, a zagrożenia psychospołeczne związane z pracą są przyczyną;
- D. mając na uwadze, że według sprawozdania MOP pt. „The psychosocial working environment: Global developments and pathways for actions” [Psychospołeczne środowisko pracy: globalne tendencje i kierunki działań]¹⁶ ponad 840 000 osób umiera każdego roku z powodu schorzeń związanych z zagrożeniami psychospołecznymi; mając na uwadze, że narażenie na psychospołeczne czynniki ryzyka, takie jak nadmierne obciążenie pracą, zbyt szybkie tempo pracy i nieosiągalne cele, niedobory siły roboczej, w tym braki kadrowe zagrażające bezpieczeństwu, nękanie psychiczne i molestowanie seksualne, brak autonomii lub wpływu, niejasne określenie ról i nieefektywna komunikacja, zacieranie się granic między pracą życiem zawodowym a prywatnym w wyniku oczekiwania ciągłej dostępności, niepewność zatrudnienia, niewłaściwe praktyki zarządcze i kolegialne, dysfunkcyjne systemy oceny oparte na wynikach i osiągnięciach, nękanie w miejscu pracy, w tym naruszanie godności osobistej i podważanie tożsamości zawodowej, mobbing, znacznie zwiększają zagrożenia psychospołeczne związane z pracą oraz że należy skutecznie im zapobiegać i zarządzać nimi, aby zapewnić dobre warunki pracy, zdrowe środowisko pracy i wspierać wydajność;
- E. mając na uwadze, że praktyki zarządcze wysokiej jakości i wsparcie, a także pozytywne relacje w miejscu pracy znacząco przyczyniają się do dobrostanu psychicznego i mogą działać jako czynniki chroniące przed zagrożeniami psychospołecznymi;
- F. mając na uwadze, że narażenie na psychospołeczne czynniki ryzyka w pracy ma poważne negatywne skutki dla zdrowia psychicznego i fizycznego pracowników, obejmujące stres związany z pracą, wypalenie zawodowe, zaburzenia lękowe, depresję, choroby układu krążenia, problemy relacyjne wpływające na środowisko pracy, konsumpcję leków przeciwlękowych lub alkoholu, palenie tytoniu, zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego i długotrwałą niezdolność do pracy, potencjalnie prowadzące do utraty pracy lub rezygnacji z pracy lub, w skrajnych przypadkach, do zwiększonego ryzyka samobójstwa; mając na uwadze, że z drugiej strony dobre psychospołeczne środowisko pracy dodatkowo sprzyja wydajności zarówno pracowników, jak i przedsiębiorstw, a także rozwojowi osobistemu pracowników oraz ich dobrostanowi psychicznemu i fizycznemu;
- G. mając na uwadze, że psychospołeczne czynniki ryzyka w pracy mogą pogłębiać

¹⁴ <https://www.ilo.org/publications/mental-health-work>

¹⁵ <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

¹⁶ <https://www.ilo.org/resource/news/840000-deaths-year-linked-psychosocial-risks-work>

niepełnosprawność i przewlekłe schorzenia takie jak cukrzyca, padaczka, choroby autoimmunologiczne lub choroby reumatyczne i choroby układu mięśniowo-szkieletowego; mając na uwadze, że schorzenia te wymagają odpowiednich środków wsparcia w pracy;

- H. mając na uwadze, że w przeprowadzonym przez Eurofound europejskim badaniu warunków pracy z 2024 r.¹⁷ podkreślono, że większość pracowników w Unii deklaruje dobry lub bardzo dobry stan zdrowia, a odsetek ten na przestrzeni lat powoli rośnie: wynosił 77 % w 2010 r., 78 % w 2015 r. i 80 % w 2024 r.; mając na uwadze, że z przeprowadzonego przez Eurofound europejskiego badania warunków pracy z 2023 r.¹⁸ wynika, że narażenie na wysoką intensywność pracy wzrosło z 27 % w 2015 r. do 40 % w 2021 r. i że co trzeci pracownik pracuje z wysoką intensywnością, przy napiętych terminach lub w czasie wolnym, co pozostaje jednym z najistotniejszych zagrożeń psychospołecznych i wymaga środków organizacyjnych służących zarządzaniu obciążeniem pracą i poziomami zatrudnienia; mając na uwadze, że skutki te są szczególnie rażące w przypadku ciągłej pracy zmianowej, pracy nocnej oraz systematycznych niedoborów personelu;
- I. mając na uwadze, że WHO definiuje zdrowe miejsce pracy jako środowisko, w którym pracownicy i kadra kierownicza współpracują w dążeniu do zapewnienia zdrowia, bezpieczeństwa i dobrostanu wszystkich pracowników oraz zrównoważonego charakteru miejsca pracy; mając na uwadze, że w celu poprawy stanu zdrowia pracowników należy wziąć pod uwagę nie tylko (i) fizyczne środowisko pracy, lecz także (ii) organizację pracy i kulturę w miejscu pracy, (iii) indywidualne zasoby zdrowotne w miejscu pracy oraz (iv) społeczną odpowiedzialność przedsiębiorstw i sposoby uczestniczenia w społeczności¹⁹;
- J. mając na uwadze, że czynniki związane z płcią, wiekiem i zawodem mogą odgrywać rolę w dynamice miejsca pracy i w różnych sektorach; mając na uwadze, że według dostępnych danych wszyscy pracownicy uznają środowisko pracy bezpieczne dla zdrowia fizycznego i psychicznego za najważniejszy aspekt; mając na uwadze, że wskaźnik środowiska społecznego uległ obniżeniu w przypadku kobiet przy jednoczesnym pogorszeniu wskaźnika intensywności pracy, ten zaś poprawił się w przypadku mężczyzn²⁰, co prowadzi do ogólnej sytuacji, w której odsetek mężczyzn cieszących się dobrym stanem zdrowia jest wyższy niż odsetek kobiet;
- K. mając na uwadze, że zagrożenia psychospołeczne związane z pracą generują znaczne koszty społeczne i gospodarcze, w tym powodują absencję, opuszczanie rynku pracy,

¹⁷ Eurofound (2026), Europejskie badanie warunków pracy z 2024 r.: sprawozdanie ogólne, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

¹⁸ Eurofound (2023), Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic [Zagrożenia psychospołeczne mające wpływ na dobrostan pracowników: wnioski z pandemii COVID-19], Europejskie badanie warunków pracy – badanie telefoniczne z 2021 r.

¹⁹ Światowa Organizacja Zdrowia (WHO), 2010. WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices [Ramy i model zdrowego miejsca pracy opracowane przez WHO: kontekst oraz literatura i praktyki wspierające]. <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/70cf9aff-6a33-4897-9328-f96d0ece89f1/content>

²⁰ <https://www.eurofound.europa.eu/pl/publications/all/european-working-conditions-survey-2024-overview-report>

podwyższone wskaźniki wczesnego przechodzenia na emeryturę, a także nieobecność w pracy spowodowaną chorobą, obniżoną wydajność i konkurencyjność w całej Unii, przez co kosztują ponad 100 mld EUR rocznie²¹, zwiększają presję na systemy opieki zdrowotnej i wydatki na zdrowie publiczne oraz odpowiadają za około 60 % utraconych dni roboczych w Unii, przyczyniając się tym samym do niedoborów siły roboczej i zwiększonej intensywności pracy pracowników w organizacjach dotkniętych takimi niedoborami; mając na uwadze, że przeciwdziałanie zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą i stresowi oraz dbanie o zdrowie psychiczne w pracy jest korzystne zarówno dla pracowników, jak i pracodawców, gdyż przyczynia się do wydajności, innowacyjności i konkurencyjności europejskich przedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), a ostatecznie przynosi korzyści całej gospodarce i społeczeństwu;

- L. mając na uwadze, że zagrożenia psychospołeczne związane z pracą zwiększają obciążenie systemów opieki zdrowotnej oraz wydatki na zdrowie publiczne, a także mają wpływ na stabilność finansową organizacji zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym; mając na uwadze, że inwestowanie w profilaktykę, wczesną interwencję i dostępne usługi doradcze zmniejsza presję wywieraną na systemy opieki zdrowotnej i ochrony socjalnej, a zatem stanowi zasadniczy element profilaktycznej polityki zdrowia publicznego;
- M. mając na uwadze, że niewłaściwe zachowania społeczne, w tym agresja słowna, naruszanie godności osobistej i podważanie tożsamości zawodowej, groźby, nękanie, przemoc psychiczna i seksualna oraz molestowanie lub nadużycia ze strony pracodawców, współpracowników, przełożonych, kadry kierowniczej lub osób na stanowiskach decyzyjnych, mają szczególnie poważny i długotrwały wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników; mając na uwadze, że należy zająć się takim zachowaniem, również w ramach dialogu społecznego, koncentrując się na sektorach, w których zagrożenia te są najbardziej rozpowszechnione; mając na uwadze, że kobiety są bardziej narażone na przemoc, nękanie i molestowanie w miejscu pracy; mając na uwadze, że należy wyraźnie uznać całe spektrum molestowania i nękania oraz przemocy, w tym przemoc ze strony osób trzecich i cyberprzemoc ze strony klientów, pacjentów, osób korzystających z opieki lub usługobiorców, za problem i proaktywnie im przeciwdziałać, przy zastosowaniu podejścia uwzględniającego aspekt płci;
- N. mając na uwadze, że pracownicy w sektorach usług, które często są zdominowane przez kobiety, takich jak opieka zdrowotna i społeczna, edukacja i administracja publiczna, oraz w sektorach charakteryzujących się zawodami ukierunkowanymi na obsługę klienta, takimi jak przewóz osób, są szczególnie narażeni na poważne i wysokie ryzyko psychospołeczne ze względu na dużą intensywność pracy, niedobory siły roboczej, trudne warunki pracy i narażenie na przemoc ze strony osób trzecich; mając na uwadze, że agresywne zachowania wobec pracowników służby zdrowia, opieki społecznej i służb ratunkowych są szczególnie nasilone; mając na uwadze, że personel wojskowy, pracownicy zajmujący się moderowaniem treści internetowych²², rolnicy i pracownicy rolni oraz pracownicy rzeźni i zakładów pakowania mięsa²³ również doświadczają

²¹ <https://www.etui.org/news/first-time-european-report-puts-price-stress-work> i wcześniej przyjęte rezolucje Parlamentu Europejskiego: w sprawie zdrowia psychicznego w cyfrowym świecie pracy (2022 r.) oraz w sprawie zdrowia psychicznego (2023 r.)

²² <https://cyberpsychology.eu/article/view/33166>

²³ <https://kar.kent.ac.uk/100440/>

wysokiego poziomu stresu związanego z pracą i zagrożeniami psychospołecznymi ze względu na charakter i intensywność ich pracy; mając na uwadze, że te zagrożenia sektorowe wymagają dostosowanych do potrzeb środków profilaktycznych i wspierających, w tym zapewnienia bezpiecznego poziomu zatrudnienia, odpowiednich zasobów, wspierających praktyk zarządzania z odpowiednim nadzorem, dostępu do usług w zakresie zdrowia psychicznego oraz godnych warunków pracy, które mają zasadnicze znaczenie dla ochrony zarówno zdrowia fizycznego, jak i psychicznego pracowników w tych sektorach;

- O. mając na uwadze, że według przeprowadzonego przez Biuro Regionalne WHO dla Europy badania zdrowia psychicznego personelu pielęgniarskiego i lekarskiego²⁴ co trzeci członek personelu pielęgniarskiego i lekarskiego zgłasza objawy depresji, co dziesiąty doświadcza biernych myśli samobójczych, co trzeci doświadcza nękania lub gróźb przemocy w miejscu pracy, a co dziesiąty zgłasza, że doświadczył przemocy fizycznej lub molestowania seksualnego; mając na uwadze, że zajęcie się tymi kwestiami jest również warunkiem wstępnym zagwarantowania bezpieczeństwa pacjentów, a także jakości i ciągłości opieki nad pacjentami oraz zapewnienia jakości usług publicznych i dobrostanu takich pracowników;
- P. mając na uwadze, że osoby, które doświadczyły zaburzeń zdrowia psychicznego i niepełnosprawności psychospołecznych, mierzą się z dodatkową stygmatyzacją, dyskryminacją i barierami w zatrudnieniu, co może nasilać zagrożenia psychospołeczne;
- Q. mając na uwadze, że coraz częstsze korzystanie z technologii cyfrowych, zarządzania algorytmicznego i sztucznej inteligencji wprawdzie oferuje możliwości poprawy organizacji i elastyczności pracy, gdy są one odpowiednio wdrażane, jednak może przyczyniać się też do intensyfikacji pracy, nieuzasadnionego nadzoru, izolacji społecznej i utraty autonomii, a także często prowadzi do tego, że to od pracowników wymaga się dostosowania do technologii, a nie odwrotnie, gdy nie jest ona wdrażana i zarządzana w sposób zorientowany na człowieka przy udziale pracowników i przy zapewnieniu im szkolenia;
- R. mając na uwadze, że około dwóch trzecich kadry kierowniczej, która korzysta z narzędzi zarządzania algorytmicznego, ma obawy, czy ich obecne stosowanie jest godne zaufania; mając na uwadze, że kadra kierownicza najczęściej sygnalizuje niejasną odpowiedzialność (28 %), brak wyjaśnialności (27 %), a także niewystarczającą ochronę zdrowia fizycznego i psychicznego pracowników (27 %)²⁵;
- S. mając na uwadze, że zmęczenie psychiczne powodowane nadmiernym korzystaniem z narzędzi AI lub monitorowaniem ich działania, wykraczającym poza zdolności poznawcze – zjawisko określane niekiedy jako „cyfrowe zmęczenie mentalne”, „zmęczenie mentalne związane z AI” lub „przeciążenie mentalne” – może prowadzić do spadku koncentracji, do zaburzonego podejmowania decyzji, do obniżenia wydajności i do zwiększenia stresu psychospołecznego, szczególnie w środowiskach o wysokiej odpowiedzialności; mając na uwadze, że coraz częstsze wykorzystywanie narzędzi cyfrowych do celów zawodowych może szkodliwie wpływać na prawa podstawowe

²⁴ <https://www.who.int/europe/news/item/10-10-2025-healing-hands---hurting-minds>.

²⁵ Dokument roboczy OECD, „Algorithmic Management in the Workplace” [Zarządzanie algorytmiczne w miejscu pracy], 2025, s. 37.

pracowników i sprawiedliwe warunki pracy, ograniczenie czasu pracy, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, zdrowie fizyczne i psychiczne oraz bezpieczeństwo w miejscu pracy i dobrostan, a także na równouprawnienie płci ze względu na nieproporcjonalny wpływ na pracowników sprawujących obowiązki opiekuńcze, z których większość to kobiety; mając na uwadze, że podstawą transformacji cyfrowej powinno być poszanowanie praw człowieka oraz podstawowych praw i wartości Unii oraz powinna ona mieć pozytywny wpływ na pracowników i warunki pracy;

- T. mając na uwadze, że aby zagwarantować pewność prawa, obecne unijne ramy bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP), w szczególności dyrektywa 89/391/EWG, powinny w wystarczającym stopniu obejmować szczegółowe przepisy i wytyczne dotyczące zmian w świecie pracy w ciągu ostatnich 30 lat oraz związanych z nimi zagrożeń psychospołecznych i ich skutków; mając na uwadze, że należy również usprawnić wdrażanie i egzekwowanie istniejących unijnych ram prawnych, zapewniając skuteczne stosowanie obecnych norm we wszystkich państwach członkowskich, aby zapewnić równe warunki działania i spójną ochronę przy pełnym poszanowaniu różnych krajowych modeli rynku pracy i systemów egzekwowania przepisów, a jednocześnie umożliwić rozwiązania dostosowane do różnych tradycji i systemów przemysłowych państw członkowskich; mając na uwadze, że niedawno wprowadzone przepisy unijne, w tym dyrektywa (UE) 2024/2831 w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform, w pewnym stopniu uwzględniają pojawiające się zagrożenia związane z organizacją pracy, cyfryzacją i zarządzaniem algorytmicznym w sektorze platform, jednocześnie uwzględniając różnorodność krajowych systemów rynku pracy i rolę partnerów społecznych;
- U. mając na uwadze, że Parlament Europejski uznał niekorzystne skutki dla BHP związane z zarządzaniem algorytmicznym (2025/2080(INL)); mając na uwadze, że obecne unijne ramy BHP, które mają na celu sprostanie szczególnym wyzwaniom w zakresie BHP związanym z zarządzaniem algorytmicznym i systemami AI w miejscu pracy, należy poddać przeglądowi i dostosować, tak aby chronić pracowników; mając na uwadze, że szybkie zmiany spowodowane przyjmowaniem systemów zarządzania algorytmicznego, nadzoru cyfrowego i AI w miejscu pracy oraz charakter tych technologii, które adaptują się i powodują zagrożenia dla BHP, są trudne do przewidzenia na etapie projektowania i wymagają, aby pracownicy byli w stanie zgłaszać zagrożenia dotyczące BHP skutecznymi kanałami komunikacji oraz aby byli informowani, konsultowani i angażowani w korzystanie z technologii wprowadzanych w miejscu pracy;
- V. mając na uwadze, że występują znaczne różnice w częstotliwości występowania zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą oraz w sposobie ich uwzględnienia w przepisach krajowych i szerszych strategiach politycznych, w tym wdrażających umowy europejskich partnerów społecznych w sprawie stresu związanego z pracą oraz nękania i molestowania oraz przemocy; mając na uwadze, że takie zróżnicowanie odzwierciedla różnice w strukturach rynku pracy, ramach regulacyjnych i praktykach wdrożeniowych, tym samym prowadząc do nierównych poziomów ochrony i rozbieżności w całej Unii, szczególnie w sektorach i zawodach, w których zachodzą zmiany pod względem organizacji i warunków pracy; mając na uwadze, że wymiana najlepszych praktyk między państwami członkowskimi jest niezbędna do promowania konwergencji w kierunku wysokich standardów; mając na uwadze, że partnerzy społeczni mają do odegrania kluczową rolę w zapobieganiu zagrożeniom psychospołecznym i reagowaniu na nie, szczególnie na szczeblu sektorowym i na

szczegółu przedsięwzięciach, aby zapewnić dostosowanie rozwiązań do ich szczególnego kontekstu i potrzeb;

- W. mając na uwadze, że zagrożenia psychospołeczne związane z klimatem, w tym narażenie na ekstremalne zdarzenia pogodowe i warunki pogodowe oraz ich skutki, takie jak stres cieplny, lęk ekologiczny, zwiększone zmęczenie, obniżona koncentracja, konflikty międzyludzkie, a także częstsze występowanie lęku i depresji oraz stres w pracy związany z przemianami środowiskowymi, są istotnymi czynnikami wpływającymi na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników; mając na uwadze, że zagrożenia te nieproporcjonalnie dotyczą pracowników o słabszej pozycji na rynku i sektory znajdujące się w trudnej sytuacji; mając na uwadze, że niektóre państwa członkowskie wprowadziły już odpowiednie tymczasowe ukierunkowane środki w reakcji na te zagrożenia; mając na uwadze, że przeciwdziałanie tym zagrożeniom i uwzględnienie ich w prawie Unii oraz w drodze dialogu społecznego przyczyniłoby się do zapewnienia dalszej skuteczności unijnych ram BHP i ich reaktywności na nowe pojawiające się zagrożenia w świecie pracy;
- X. mając na uwadze, że EU-OSHA podkreśla znaczenie partycypacyjnych procesów oceny ryzyka oraz zaangażowania pracowników i ich przedstawicieli w zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą, co ma zapewnić, by wdrażane środki były skuteczne, inkluzywne i dostosowane do rzeczywistych warunków oraz potrzeb w miejscu pracy;
- Y. mając na uwadze, że 29 % pracowników zgłasza, że nie jest bardzo dobrze informowanych lub wcale nie jest informowanych o zapobieganiu stresowi w ich miejscu pracy, co wskazuje na znaczną lukę w wiedzy i komunikacji w zakresie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym, jak również niewystarczający dostęp do wczesnego wsparcia psychospołecznego, wskazówek dotyczących zdrowia psychicznego w pracy i ścieżek skierowań, kiedy pojawiają się objawy, w szczególności w odniesieniu do osób wchodzących na rynek pracy po raz pierwszy; mając na uwadze, że uwypukla to potrzebę wzmocnienia środków w zakresie kształcenia, szkolenia i zwiększania świadomości, w tym dla studentów przygotowujących się do życia zawodowego, w celu promowania środków zapobiegawczych i zapewnienia, aby pracownicy byli stosownie informowani, w odpowiednim czasie, w jasny i zrozumiały sposób, o charakterze zagrożeń psychospołecznych, wpływających na nie czynniki oraz środkach wprowadzonych w celu zapobiegania i przeciwdziałania im; mając na uwadze, że takie informacje powinny być przekazywane pisemnie oraz w formatach dostępnych i zrozumiałych dla wszystkich pracowników, z uwzględnieniem różnych potrzeb, w tym potrzeb osób z niepełnosprawnościami; mając na uwadze, że należy zapewnić dostępność zgodnie z zasadami projektowania uniwersalnego; mając na uwadze, że zapewnienie wszystkim pracownikom, w tym pracownikom z niepełnosprawnościami, dostępu do takich informacji, ich zrozumienia i możliwości korzystania z nich jest niezbędne, by mogli oni brać realny udział w procesach zapobiegania, sprawozdawczości i zarządzania ryzykiem;
- Z. mając na uwadze, że telepraca i elastyczna organizacja pracy – choć zapewniają elastyczność i możliwości poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym – wiążą się również ze zwiększoną intensywnością pracy, łączeniem się z cyfrowymi narzędziami służbowymi poza godzinami pracy, co prowadzi do ograniczenia interakcji społecznych, zaburzenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i zwiększonej dyspozycyjności, co może mieć negatywny

wpływ na zdrowie psychiczne, jeżeli nie będzie odpowiednio zarządzane; mając na uwadze, że w tym kontekście zapewnienie jasnych ograniczeń czasu pracy i ochrona pracowników przed koniecznością angażowania się w komunikację służbową poza zwykłymi godzinami pracy mogą przyczynić się do złagodzenia negatywnych skutków związanych z cyfryzacją pracy; mając na uwadze, że wdrażanie i promowanie umiejętności w zakresie zdrowia psychicznego i kompetencji cyfrowych, dobrych praktyk zarządzania oraz prawa do bycia offline ma zasadnicze znaczenie dla ograniczania tych zagrożeń;

- AA. mając na uwadze, że kobiety, młodzi i starsi pracownicy, osoby samotnie wychowujące dzieci, osoby sprawujące obowiązki opiekuńcze, osoby pracujące w ramach niepewnych i niestandardowych form zatrudnienia, kadra kierownicza, obywatele państw trzecich, pracownicy cierpiący na choroby przewlekłe, pracownicy z niepełnosprawnościami oraz pracownicy podlegający intensywnemu monitorowaniu wyników i systemom nagradzania opartym na osiągnięciach są nieproporcjonalnie bardziej narażeni na zagrożenia psychospołeczne związane z pracą; mając na uwadze, że nie wynika to z indywidualnej podatności na zagrożenia, lecz z nierówności i niektórych praktyk w miejscu pracy w zakresie organizacji pracy, w tym nierównego traktowania i dyskryminacji z różnych względów, takich jak płeć, wiek, niepełnosprawność lub orientacja seksualna; mając na uwadze, że te wielorakie formy dyskryminacji same w sobie stanowią psychospołeczne czynniki ryzyka oraz że ważne jest zapewnienie wszystkim pracownikom ochrony zgodnie z obowiązującym prawodawstwem oraz inkluzywnego, bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy;
- AB. mając na uwadze, że przełożeni i kadra kierownicza doświadczają szczególnych czynników stresogennych, takich jak wymagający charakter pracy, samozarządzanie, fragmentacja pracy i jej przenikanie do życia prywatnego; mając na uwadze, że przełożeni cierpiący na wypalenie lub wyczerpanie zawodowe wywołują efekt kaskadowy, a mianowicie podlegający im pracownicy również doświadczają wyższych poziomów wyczerpania emocjonalnego, lęku i depresji;
- AC. mając na uwadze, że nierówności między płciami wpływają na sposób doświadczania zagrożeń psychospołecznych, ich zgłaszania i zarządzania nimi w środowisku pracy; mając na uwadze, że kobiety są nieproporcjonalnie narażone na zagrożenia psychospołeczne w świecie pracy, w tym przemoc motywowaną płcią i molestowanie, co stwarza poważne ryzyko dla BHP istotnie wpływające na ich dobrostan fizyczny, ekonomiczny i psychiczny; mając na uwadze, że konwencja MOP nr 190 (C190) jest pierwszą konwencją międzynarodową, w której uznano prawo każdej osoby do warunków pracy wolnych od przemocy oraz nękania i molestowania, w tym ze względu na płeć;
- AD. mając na uwadze, że młodzi ludzie w nieproporcjonalnie dużym stopniu doświadczają lęku, cierpią na zaburzenia psychiczne i zmagają się z wypaleniem zawodowym, co wynika w dużej mierze z bardziej intensywnego korzystania przez nich z technologii cyfrowych oraz często niepewnego charakteru zatrudnienia na początku ścieżki kariery; mając na uwadze, że upowszechnienie pracy zdalnej może dodatkowo ograniczać możliwości budowania znaczących relacji społecznych, dostępu do uczenia się nieformalnego oraz podlegania odpowiedniemu nadzorowi i korzystania z mentoringu, a tymczasem wszystkie te elementy są kluczowe na początku kariery zawodowej; mając na uwadze, że czynniki te mogą zwiększać ryzyko izolacji i frustracji, potęgując tym samym zagrożenia psychospołeczne wśród młodych pracowników;

- AE. mając na uwadze, że pracownicy z państw trzecich są nieproporcjonalnie narażeni na zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy ze względu na różne czynniki, takie jak nietypowe, niepewne i niebezpieczne warunki pracy, nierówne traktowanie oraz bariery w dostępie do praw i zgłaszaniu nadużyć; mając na uwadze, że pracownicy o nieuregulowanym statusie są szczególnie narażeni na wyzysk i nadużycia, gdy próbują dochodzić swoich praw; mając na uwadze, że zagrożenia te są szczególnie istotne w przypadku pracy za pośrednictwem platform i w innych sektorach, takich jak praca w gospodarstwie domowym, w których kobiety z państw trzecich stanowią znaczną część siły roboczej;
- AF. mając na uwadze, że przeszkodami w skutecznym zapobieganiu chorobom psychospołecznym związanym z pracą, egzekwowaniu przepisów i dostępie do wymiaru sprawiedliwości są trudności w uznawaniu tych chorób wynikających z narażenia na zagrożenia psychospołeczne związane z pracą, a także ciężar dowodu spoczywający na pracownikach;
- AG. mając na uwadze, że poruszanie kwestii zdrowia psychicznego i wspomnianie o wyzwaniach w miejscu pracy nadal wiąże się ze strachem przed stygmatyzacją ze strony pracowników, co prowadzi do niskiego poziomu zgłaszania zagrożeń psychospołecznych i problemów ze zdrowiem psychicznym związanych z pracą, a tym samym ogranicza dostęp do wymiaru sprawiedliwości i odpowiedniego wsparcia; mając na uwadze, że pracownicy, którzy zgłaszają naruszenia BHP lub zagrożenia psychospołeczne związane z pracą, oraz bezpośredni i pośredni świadkowie są szczególnie narażeni na niekorzystne traktowanie, takie jak ograniczenie zakresu ich obowiązków, nieprzydzielanie zadań i wymuszanie odejścia z pracy; mając na uwadze, że ochrona osób zgłaszających naruszenia prawa Unii została ustanowiona m.in. w dyrektywie 2019/1937/UE zapewniającej ochronę przed odwetem, zastraszaniem i utrudnieniami w karierze;
- AH. mając na uwadze, że pracownice, które są w ciąży, niedługo po porodzie lub które powracają z urlopu macierzyńskiego, mogą być narażone na szczególne formy dyskryminacji, nierównego traktowania lub niekorzystnego wpływu na karierę zawodową, stanowiące psychospołeczne czynniki ryzyka i wymagające działań zapobiegawczych;
- AI. mając na uwadze, że kluczową rolę w ochronie zdrowia pracowników odgrywa profilaktyka wtórna, która umożliwia wczesne wykrywanie uszczerbku na zdrowiu związanego z pracą, w szczególności powiązanego z zagrożeniami psychospołecznymi, oraz zapewnia terminową interwencję w celu zapobieżenia jego pogłębieniu; mając na uwadze, że obejmuje ona między innymi odpowiednie mechanizmy monitorowania, ostrzegania i wsparcia, w tym dostęp do usług medycyny pracy i usług w zakresie zdrowia psychicznego oraz odpowiednich środków wsparcia; mając na uwadze, że jasne i ustrukturyzowane podejście do profilaktyki wtórnej przyczynia się do skrócenia czasu trwania nieobecności, ułatwienia trwałego powrotu do pracy przy zmniejszeniu dolegliwości zdrowotnych po okresach nieobecności i zapobiegania nawrotom, w związku z czym stanowi uzupełnienie środków profilaktyki pierwotnej; mając na uwadze, że zagrożenia psychospołeczne mogą mieć skumulowane i opóźnione skutki, szczególnie w zawodach wiążących się z narażeniem na zdarzenia traumatyczne, w którym to przypadku zaburzenia zdrowia mogą wystąpić długo po pierwotnym narażeniu;

- AJ. mając na uwadze, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za zagrożenia psychospołeczne związane z pracą i że należy im przeciwdziałać przede wszystkim za pomocą zbiorowych i organizacyjnych środków profilaktycznych;
- AK. mając na uwadze, że zdrowa równowaga między życiem zawodowym a prywatnym jest zasadniczym elementem dobrostanu pracowników i kluczowym czynnikiem zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą; mając na uwadze, że zbyt długi czas pracy, nieprzewidywalne harmonogramy i stała łączność mogą negatywnie wpływać na zdrowie psychiczne pracowników i ogólną jakość życia; mając na uwadze, że odpowiednia organizacja pracy, w tym prawo do bycia offline i elastyczna organizacja pracy, przy odpowiednim zarządzaniu, może przyczynić się do poprawy dobrostanu, wydajności i uczestnictwa w rynku pracy;
- AL. mając na uwadze, że należy wspierać przedsiębiorstwa, w szczególności MŚP, w wypełnianiu obowiązków BHP, w tym w reagowaniu na zagrożenia psychospołeczne związane z pracą, poprzez zwiększanie świadomości, inicjatywy szkoleniowe, szczególnie w zakresie przyjaznych dla użytkownika narzędzi zarządzania, oraz praktyczne wytyczne, w tym dotyczące środków zapobiegawczych, nowych technologii w miejscu pracy i polityk wspierających powrót do pracy;
1. zauważa rozległe skutki, jakie zawodowe zagrożenia psychospołeczne niosą ze sobą dla poszczególnych osób, w tym niekorzystny wpływ na zdrowie psychiczne i fizyczne, na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz na życie osobiste, a także potencjalne ryzyko wywołania trudności ekonomicznych, szczególnie w przypadkach długotrwałej niezdolności do pracy; podkreśla, jak ważne jest proaktywne przeciwdziałanie zmieniającym się zagrożeniom dla BHP, w szczególności zagrożeniom psychospołecznym, w odniesieniu do zadań, wzorców i miejsc pracy w kontekście dwójakiej transformacji; stwierdza, że miejsce pracy może odgrywać ważną rolę w utrzymywaniu dobrego zdrowia psychicznego, i dostrzega, że zdrowe warunki pracy mogą mieć pozytywny wpływ na dobrostan i wydajność; zaznacza w tym względzie, że należy wzmocnić unijne ramy prawne dotyczące zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą, ich identyfikacji i zarządzania nimi oraz zapewnić wysoki poziom ochrony zdrowia psychicznego i fizycznego oraz bezpieczeństwa pracowników, przy pełnym poszanowaniu zasad pomocniczości i proporcjonalności, a także autonomii partnerów społecznych i różnorodności systemów krajowych; wzywa ponadto do poprawy wdrażania i egzekwowania istniejących unijnych ram UE w zakresie BHP;
 2. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wyraźnego uznania, że zagrożenia psychospołeczne związane z pracą powodują choroby zawodowe, w tym problemy ze zdrowiem psychicznym; wzywa Komisję do przeglądu – we współpracy z właściwymi organami, w tym z Komitetem Doradczym ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy – i, w razie potrzeby, do odpowiedniej zmiany zalecenia Komisji (UE) 2022/2337 z dnia 28 listopada 2022 r. dotyczącego europejskiego wykazu chorób zawodowych²⁶; ponadto wzywa Komisję do ułatwienia wymiany najlepszych praktyk między państwami członkowskimi w odniesieniu do uznawania problemów ze

²⁶ Zalecenie Komisji (UE) 2022/2337 z dnia 28 listopada 2022 r. dotyczące europejskiego wykazu chorób zawodowych (Dz.U. L 309 z 30.11.2022, s. 12, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2022/2337/oj>).

zdrowiem psychicznym związanych z pracą i zapobiegania im;

3. wzywa do wyraźnego uznania wszystkich form przemocy ze względu na płeć i molestowania w miejscu pracy za zagrożenie psychospołeczne wymagające zapobiegania i zarządzania uwzględniającego aspekt płci oraz do przyjęcia kompleksowego podejścia Unii zgodnego z normami międzynarodowymi, które obejmuje wszystkie formy takiej przemocy, w tym molestowanie seksualne, przemoc ze strony osób trzecich i cyberprzemoc; apeluje ponadto, aby jasno określić obowiązki pracodawcy w zakresie zapobiegania tym problemom i ich rozwiązywania, w tym o ustanowienie bezpiecznych mechanizmów ich zgłaszania i skutecznej ochrony ofiar, jak określono w dyrektywie 2024/1385;
4. przypomina, że przepisy dotyczące ciężaru dowodu i uznawania chorób zawodowych wchodzą w zakres kompetencji państw członkowskich i ich systemów zabezpieczenia społecznego; sprzeciwia się wszelkiemu domniemaniu związku przyczynowego, które zobowiązywałoby pracodawcę do przedstawienia dowodu przeciwnieństwa ze szkodą dla pewności prawa, zwłaszcza dla MŚP; wzywa państwa członkowskie do wymiany najlepszych praktyk w zakresie uznawania schorzeń psychicznych związanych z pracą;
5. przypomina, jak ważne jest zapewnienie pracownikom wysokiego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy; z zadowoleniem odnotowuje inicjatywę dotyczącą aktu w sprawie wysokiej jakości miejsc pracy, która ma zagwarantować, że praktyki w zakresie zatrudnienia nadążają za zmianami we współczesnej gospodarce; podkreśla, że akt ten, podobnie jak zbliżająca się aktualizacja Planu działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, powinien obejmować środki, które poprawiają bezpieczeństwo i higienę pracy oraz przeciwdziałają zagrożeniom psychospołecznym; ponadto wzywa Komisję do przeprowadzenia kompleksowego przeglądu obecnych ram strategicznych dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa w pracy oraz istniejących unijnych ram prawnych w zakresie BHP, w szczególności dyrektyw 89/391/EWG i 90/270/EWG, w celu zidentyfikowania utrzymujących się luk, oraz dopilnowania, aby dorobek prawny UE pozostał adekwatny do zakładanych celów i stanowił wkład w przyszłe inicjatywy, w szczególności strategiczne ramy dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia na okres po 2027 r.; podkreśla, że należy zapewnić spójność z obowiązującym ustawodawstwem Unii oraz unikać niepotrzebnych obciążeń administracyjnych, w szczególności dla MŚP;
6. wzywa państwa członkowskie, zgodnie z istniejącymi obowiązkami wynikającymi z art. 9 dyrektywy ramowej dotyczącej BHP, do dopilnowania, aby oceny zagrożeń psychospołecznych były obowiązkowe, przeprowadzane w regularnych odstępach czasu i w przypadku istotnych zmian w miejscu pracy, partycypacyjne i odpowiednio udokumentowane we wszystkich miejscach pracy, a także prowadzone przy skutecznym zaangażowaniu pracowników i ich przedstawicieli, przy jednoczesnym uwzględnieniu specyfiki sektorowej, zawodowej i organizacyjnej; nawołuje do systematycznego brania pod uwagę w takich ocenach perspektywy uwzględniającej aspekt płci i intersekcyjnej, w tym kwestii dyskryminacji oraz nierówności i stereotypów płci, ze szczególnym uwzględnieniem pracownic w okresie ciąży, po porodzie lub poronieniu, pracownic i pracowników podczas urlopów macierzyńskich lub ojcowskich oraz po powrocie do pracy;
7. przypomina o potrzebie i znaczeniu informowania pracowników i ich przedstawicieli oraz konsultowania się z nimi na odpowiednich etapach oceny zagrożeń

psychospołecznych, zapobiegania im i ich eliminowania, zgodnie z unijnym i krajowym prawem pracy i zasadami dialogu społecznego, przy zapewnieniu udziału pracowników i ich przedstawicieli we wdrażaniu środków i stałym monitorowaniu zagrożeń, w tym poprzez zapewnienie specjalnych kanałów zgłaszania przez pracowników zagrożeń i wyzwań w zakresie BHP;

8. podkreśla ważną rolę partnerów społecznych i rokowań zbiorowych w zapobieganiu zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą i reagowaniu na nie poprzez zapewnienie dialogu społecznego, wzmocnienie ochrony pracowników oraz promowanie zdrowszych, bezpieczniejszych i bardziej odpornych miejsc pracy;
9. uważa, że zasadnicze znaczenie ma poszanowanie autonomii partnerów społecznych; wzywa ponadto państwa członkowskie do promowania wysokiego poziomu zasięgu rokowań zbiorowych oraz do uznania roli partnerów społecznych i wzmocnienia ich zdolności, zgodnie z art. 4 dyrektywy (UE) 2022/2041, aby przyczynić się do zapewnienia sprawiedliwych i odpowiednich warunków pracy w całej Unii, a tym samym jeszcze lepiej zapobiegać zagrożeniom psychospołecznym;
10. wzywa państwa członkowskie, aby we współpracy z partnerami społecznymi zapewniły stałe, dostępne i specjalistyczne szkolenia dla pracodawców, kadry kierowniczej, pracowników i przedstawicieli pracowników na temat zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą i psychospołecznych czynników ryzyka, w tym molestowania i przemocy, środków zapobiegawczych i interwencyjnych, w szczególności w odniesieniu do nadużywania władzy oraz nękania i molestowania przez przełożonych lub współpracowników, oraz świadomości wczesnych oznak wypalenia zawodowego i innych schorzeń psychicznych związanych z pracą, przy jednoczesnym uwzględnieniu zagrożeń specyficznych dla danego sektora; podkreśla, że również do systemów uczenia się przez całe życie, w tym kształcenia i szkolenia zawodowego, należy włączyć edukację i szkolenia prewencyjne w zakresie zagrożeń psychospołecznych; ponadto wzywa państwa członkowskie, aby zagwarantowały dostępność szkoleń oraz konkretnych narzędzi i metod w celu wspierania pracodawców i doradzania im w ocenie zagrożenia psychospołecznego związanego z pracą, co powinno ułatwić stosowanie tej koncepcji, zwłaszcza w przypadku mikroprzedsiębiorstw oraz MŚP;
11. podkreśla, że indywidualne szkolenia na temat odporności lub programy dotyczące dobrostanu nie mogą zastąpić zobowiązań prawnych pracodawców w zakresie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą przez odpowiednią organizację pracy;
12. przypomina, że należy przyjąć podejście „zero tolerancji” wobec przemocy oraz nękania i molestowania w miejscu pracy, i zachęca państwa członkowskie do ratyfikowania odpowiednich instrumentów międzynarodowych, w szczególności konwencji MOP z 2019 r. w sprawie eliminacji przemocy i molestowania (nr 190); podkreśla znaczenie jasnych, poufnych, niezależnych i dostępnych procedur reagowania na przypadki nękania, molestowania, przemocy i dyskryminacji w miejscu pracy, w tym przypadki nadużyć ze strony współpracowników, przełożonych lub kierownictwa, które to procedury zapewniają ochronę przed niekorzystnym traktowaniem i poszanowanie praw ofiar;
13. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wzmocnienia inspektoratów pracy za pomocą wniosku dotyczącego zalecenia Rady w sprawie ogólnounijnych norm

minimalnych, w tym poprzez wzmocnioną współpracę i wymianę najlepszych praktyk oraz z uwzględnieniem realiów MŚP w dziedzinie zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą, w tym specjalistycznych szkoleń, zharmonizowanych narzędzi oceny i monitorowania oraz odpowiednich zasobów wspierających skuteczne zapobieganie i egzekwowanie, a tym samym do wzmocnienia inspektoratów krajowych w oparciu o te normy; ponawia swój apel do Komisji o znaczne wzmocnienie mandatu Europejskiego Urzędu ds. Pracy²⁷; uważa, że wzmocniony mandat Europejskiego Urzędu ds. Pracy poprawiłby egzekwowanie unijnego prawa pracy oraz bezpieczeństwo i higienę pracy, usprawniłby gromadzenie i rozpowszechnianie najlepszych praktyk krajowych inspektoratów pracy, a także powinien umożliwić wydawanie zaleceń opartych na tych doświadczeniach;

14. wzywa państwa członkowskie do włączenia do krajowych strategii bezpieczeństwa i higieny pracy środków profilaktyki pierwotnej i wtórnej, a przy tym do skupienia uwagi na szczególnie wrażliwych grupach społecznych, a także do zapewnienia skutecznej koordynacji między systemami opieki zdrowotnej, inspektoratami pracy i partnerami społecznymi; podkreśla znaczenie poprawy gromadzenia, monitorowania i sprawozdawczości danych dotyczących zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą i powiązanych nieobecności, chorób zawodowych i urazów, w tym poprzez lepsze wykorzystywanie porównywalnych wskaźników i mechanizmów wymiany danych, aby umożliwić dokładniejszą ocenę skuteczności środków profilaktycznych i interwencyjnych;
15. podkreśla, że przedłużająca się izolacja w połączeniu z zacieraniem się granic między życiem zawodowym a prywatnym może zwiększyć ryzyko stresu i wypalenia zawodowego; w związku z tym zaznacza, jak ważne jest zapewnienie wyważonego i opartego na dobrowolności podejścia do pracy zdalnej, w tym odpowiednich możliwości kontaktów bezpośrednich, uczenia się w pracy oraz wsparcia ze strony kadry kierowniczej;
16. podkreśla, że potrzebna jest kompleksowa polityka powrotu do pracy, wspierająca pracowników w przypadku choroby lub trudności psychospołecznych; zachęca państwa członkowskie, aby opracowywały odpowiednio dostosowane programy reintegracji, obejmujące przystosowanie zadań, godzin lub środowiska pracy oraz stałe wsparcie w zakresie medycyny pracy, w tym środki wsparcia psychospołecznego; podkreśla znaczenie współpracy pracodawców, w tym personelu ds. zasobów kadrowych i służb medycyny pracy, podmiotów świadczących opiekę zdrowotną, partnerów społecznych i przedstawicieli pracowników w celu ułatwienia płynnego, trwałego i włączającego powrotu do pracy, w tym poprzez wczesną interwencję i zindywidualizowane plany wsparcia, z jednoczesnym zapobieganiem nawrotom i promowaniem długoterminowego dobrostanu;
17. zaznacza, że należy ustanowić minimalne standardy w zakresie uznawania zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą, zapobiegania im i ich rekompensowania, aby uniknąć fragmentacji prawa i zapewnić równą ochronę pracowników; wzywa Komisję, aby zaproponowała jasną definicję zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą i psychospołecznych czynników ryzyka, odnoszącą się do zagrożeń wynikających z praktyk w zakresie organizacji i planowania pracy oraz zarządzania nią, w tym praktyk

²⁷ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 18 stycznia 2024 r. w sprawie zmiany zakresu kompetencji Europejskiego Urzędu ds. Pracy (2023/2866(RSP)).

związanych z nadzorem cyfrowym i zarządzaniem algorytmicznym w miejscu pracy, kontekstu społecznego i relacyjnego w pracy oraz warunków pracy, upału i ekstremalnych warunków pogodowych, wpływających na zdrowie zarówno fizyczne, jak i psychiczne, o szczególnym wpływie na pracowników służb reagowania na nagłe wypadki, i obejmującą takie kwestie jak stres związany z pracą, mobbing, wypalenie zawodowe, nękanie i molestowanie, przemoc i dyskryminacja; podkreśla, że takie normy muszą być możliwe do stosowania i łatwe do wdrożenia dla przedsiębiorstw każdej wielkości, przy odpowiednio dostosowanym wsparciu przeznaczonym dla MŚP (np. uproszczone cyfrowe narzędzia oceny ryzyka, wytyczne sektorowe, ukierunkowana pomoc finansowa lub doradcza); podkreśla, że takie dostosowane do potrzeb wsparcie może pomóc MŚP we włączeniu skutecznego i zrównoważonego zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym do ich codziennej działalności, przy jednoczesnym zachowaniu pełnej zgodności z ambicjami Unii w zakresie promowania bezpiecznych, zdrowych i produktywnych miejsc pracy; ponadto apeluje o lepszą integrację systemów i technologii zarządzania algorytmicznego z systemami bezpieczeństwa i higieny pracy, przy zaangażowaniu przedstawicieli pracowników;

18. zwraca się do Komisji, aby przeprowadziła ocenę skutków, w tym ocenę istniejącego prawodawstwa uzupełnioną testem konkurencyjności i wpływu na MŚP, i przedłożyła, na podstawie art. 153 ust. 2 lit. b) i art. 153 ust. 1 lit. a) TFUE oraz wyniku wyżej wymienionych działań, wniosek dotyczący zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą, stresu i zdrowia psychicznego w pracy, który to wniosek wyeliminowałby nadal istniejące luki w obowiązujących przepisach i pozwolił uniknąć tworzenia nakładających się instrumentów prawnych, w celu zapewnienia równoważnego, wysokiego poziomu ochrony wszystkich pracowników w Unii, zgodnie z zaleceniami określonymi w załączniku do niniejszego dokumentu;
19. uważa, że skutki finansowe wniosku powinny zostać pokryte z istniejących środków budżetowych;
20. zobowiązuje swoją przewodniczącą do przekazania niniejszej rezolucji, wraz z towarzyszącymi jej zaleceniami, Komisji i Radzie oraz parlamentom i rządów państw członkowskich.

ZAŁĄCZNIK DO REZOLUCJI: ZALECENIA DOTYCZĄCE TREŚCI POSTULOWANEGO WNIOSKU

Parlament Europejski zwraca się do Komisji, aby przeprowadziła ocenę skutków, w tym ocenę istniejącego prawodawstwa uzupełnioną testem konkurencyjności i wpływu na MŚP, oraz przedłożyła, w zależności od wyniku wymienionych działań, wnioski dotyczące zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą, stresu i zdrowia psychicznego w pracy, w którym to wniosku należy uwzględnić następujące zalecenia:

Zalecenie 1

Przedmiot i cel

Celem wniosku powinno być ustanowienie minimalnych wymogów w celu zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą oraz ich potencjalnym skutkom, które mogą obejmować między innymi stres związany z pracą, wypalenie zawodowe, w tym cyberprzemoc oraz molestowanie i nękanie w internecie, mobbing, zaburzenia psychiczne, w tym zespół stresu pourazowego, stres moralny i schorzenia związane z traumą, zachowania uzależniające lub samobójcze, choroby układu krążenia i zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego, przy pełnym poszanowaniu kompetencji państw członkowskich oraz zasad pomocniczości i proporcjonalności.

Powinien on ustanawiać organizacyjne, strukturalne i partycypacyjne obowiązki pracodawców w celu ochrony zdrowia psychicznego i fizycznego pracowników oraz zapewnienia bezpiecznych i godnych warunków pracy.

Zalecenie 2

Zakres stosowania

Wniosek powinien mieć zastosowanie do pracowników – zdefiniowanych jako osoby zatrudnione przez pracodawcę, w tym stażyści i praktykanci – we wszystkich sektorach działalności gospodarczej, zarówno publicznych, jak i prywatnych.

Zalecenie 3

Definicje

Wniosek powinien zawierać następujące definicje:

- 1) „zagrożenia psychospołeczne związane z pracą” oznaczają zagrożenia związane z pracą wynikające z narażenia na psychospołeczne czynniki ryzyka, które wpływają na zdrowie psychiczne i fizyczne, bezpieczeństwo i godność pracowników; takie zagrożenia mogą prowadzić między innymi do stresu związanego z pracą, wypalenia zawodowego, problemów ze zdrowiem psychicznym, uzależnień lub zachowań

samobójczych, chorób układu krążenia i zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego, co może prowadzić do utraty pracy, do zakończenia stosunku pracy lub do wymuszania odejścia z pracy;

- 2) „psychospołeczne czynniki ryzyka” oznaczają występujące w miejscu pracy czynniki ryzyka związane z organizacją i planowaniem pracy oraz zarządzaniem nią, jej kontekstem społecznym i relacyjnym oraz warunkami pracy, obejmujące nadmierne obciążenie pracą, dużą intensywność pracy, długi i często nieprzewidywalny czas pracy, prezenteizm, brak autonomii, brak wsparcia ze strony przełożonych, nękanie psychiczne i molestowanie seksualne, przemoc, w tym cyberprzemoc oraz nękanie i molestowanie w internecie, i zachowania dyskryminujące, narażenie na problematyczne relacje zawodowe i mobbing w miejscu pracy, wysokie obciążenie emocjonalne, naruszanie godności osobistej, dewaluację tożsamości zawodowej i osłabienie wydajności, intensywne korzystanie z technologii cyfrowych, w szczególności łączność cyfrową poza godzinami pracy, lub podleganie zautomatyzowanym systemom podejmowania decyzji bądź monitorowania lub nadmiernemu nadzorowi, brak jasności co do roli i nieefektywną komunikację, ocenę przez klientów za pośrednictwem systemów rankingowych działających w czasie rzeczywistym oraz nierealistyczne cele;
- 3) „stres związany z pracą” oznacza stan napięcia fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wynikający z długotrwałego narażenia na psychospołeczne czynniki ryzyka związane z pracą; charakteryzuje się nie tylko uczuciem wyczerpania, ale także podwyższonym poziomem napięcia, niepokoju lub ciągłym funkcjonowaniem na granicy wytrzymałości, obejmującym zarówno nadaktywność (stres/lęk), jak i brak sił (zmęczenie);
- 4) „stres moralny” oznacza cierpienie występujące, gdy pracownicy mają ograniczoną możliwość działania zgodnie ze standardami zawodowymi, etycznymi lub klinicznymi, między innymi z powodu braków kadrowych, niewystarczających zasobów, sprzecznych poleceń lub rozwiązań organizacyjnych niegwarantujących bezpieczeństwa;
- 5) „prezenteizm” oznacza obecność pracowników w miejscu pracy mimo złego stanu zdrowia lub choroby, wynikającą z obawy przed możliwymi negatywnymi konsekwencjami tego, że z powodu nieobecności będą postrzegani lub oceniani jako mniej produktywni, co mogłoby prowadzić do objęcia redukcją zatrudnienia, do utraty pracy, do utraty dochodu, a w konsekwencji do zagrożenia ogólnego dobrostanu z perspektywy społeczno-ekonomicznej;
- 6) „profilaktyka pierwotna” oznacza środki mające na celu zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą i ich eliminację u źródła lub, jeżeli nie jest to możliwe, ograniczanie negatywnych skutków, przez dostosowanie organizacji i planowania pracy oraz zarządzania nią, a także warunków pracy;
- 7) „profilaktyka wtórna” oznacza środki mające na celu wczesną identyfikację pojawiających się niekorzystnych skutków narażenia na zagrożenia psychospołeczne związane z pracą i terminowe zarządzanie nimi, aby zapobiec ich nasilaniu się, zmniejszyć ich wpływ oraz uniemożliwić wystąpienie poważniejszych skutków, w tym za pomocą badań przesiewowych, monitorowania i ukierunkowanych interwencji w przypadku pracowników wykazujących początkowe oznaki narażenia lub szkody;

- 8) „profilaktyka trzeciorzędowa” oznacza środki, które mogą wspierać każdą osobę w trwałym i wykonalnym powrocie do pracy, oraz środki mające na celu zarządzanie już występującymi niekorzystnymi skutkami zagrożeń psychospołecznych i ich łagodzenie, aby bez zbędnej zwłoki zapobiec ich rozwojowi, ograniczyć ich wpływ, zapobiec trwałemu uszczerbkowi i wytyczyć ścieżkę rehabilitacji.

Zalecenie 4

Ogólny obowiązek zapobiegania

1. Pracodawcy powinni zapewnić zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą. W tym celu powinny mieć zastosowanie ogólne zasady zapobiegania określone w art. 6 dyrektywy 89/391/EWG.

W kontekście zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą dostosowanie pracy do danej osoby należy rozumieć jako obejmujące środki mające na celu niedopuszczenie do narzucania telepracy.

W kontekście zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą opracowanie spójnej ogólnej polityki zapobiegawczej należy rozumieć jako obejmujące środki dotyczące bezpiecznych poziomów zatrudnienia.

W kontekście zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą pracodawcy powinni dysponować skutecznymi mechanizmami zgłaszania zagrożeń psychospołecznych i reagowania na nie, zapewniającymi pracownikom ochronę przed odwetem.

2. Biorąc pod uwagę charakter działalności oraz wielkość danego przedsiębiorstwa, pracodawcy powinni zapewnić, aby zasoby organizacyjne wspierające profilaktykę pierwotną, w tym wsparcie ze strony kadry kierowniczej, partycypacja pracowników i dostęp do szkoleń, były faktycznie dostępne i osiągalne dla wszystkich pracowników.

Powinni również zapewnić regularne, ukierunkowane i odpowiednie szkolenia dla pracowników oraz kadry kierowniczej i nadzorującej z zakresu zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą i czynników ryzyka związanych z organizacją i planowaniem pracy oraz zarządzaniem nią, kontekstem społecznym i relacyjnym w pracy oraz warunkami pracy, a także środków zapobiegawczych, z uwzględnieniem potrzeb sektorowych, w tym zapobiegania nękanii i molestowaniu, mobbingowi, niewłaściwym praktykom zarządczym, a jednocześnie zadbać, aby poprawa pod względem odporności indywidualnej, szkoleń lub doradztwa nie była uznawana za wystarczającą, jeżeli nie zajęto się organizacyjnymi czynnikami ryzyka.

3. Pracodawcy powinni przyjąć i wdrożyć politykę wprowadzającą definicje i zakaz przemocy, nękania i molestowania, mobbingu i zachowań dyskryminujących, które naruszają godność, zdrowie fizyczne bądź psychiczne lub dobrostan pracowników. Polityka ta powinna obejmować skuteczne procedury zgłaszania takich zachowań i reagowania na nie, zapewniać poufność i chronić pracowników przed odwetem.
4. Pracodawcy powinni wdrażać również odpowiednie środki profilaktyki wtórnej, w tym mechanizmy wczesnego wykrywania i oparte na ocenie ryzyka protokoły zapobiegania przemocy ze strony osób trzecich, dostęp do usług medycyny pracy i terminowe

wsparcie dla pracowników narażonych na zagrożenia psychospołeczne.

5. Zgodnie z dyrektywą 89/391/EWG pracodawcy powinni zapewniać wskazanie wyznaczonego personelu, o wystarczającym wyszkoleniu lub wiedzy specjalistycznej, wspieranego odpowiednimi zasobami, aby realizować środki służące łagodzeniu zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą, z uwzględnieniem sytuacji małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP).
6. Informacje o wdrożonych środkach zostaną udostępnione pracownikom zgodnie z art. 10 dyrektywy 89/391/EWG.

Zalecenie 5

Ocena ryzyka psychospołecznego i plan działania

1. Pracodawcy powinni prowadzić oceny ryzyka psychospołecznego regularnie oraz zawsze, gdy mają miejsce istotne zmiany w organizacji pracy i restrukturyzacja organizacyjna, w tym jeżeli takie zmiany prowadzą do znacznych wahań poziomów zatrudnienia, do wysokiej absencji chorobowej oraz do powszechności długotrwałych lub powtarzających się nieobecności. Ponadto przedstawiciele pracowników powinni mieć możliwość zainicjowania oceny na podstawie swojego uzasadnionego osądu.
2. W ocenie ryzyka psychospołecznego należy ocenić psychospołeczne czynniki ryzyka, takie jak nadmierne obciążenie pracą, duża intensywność pracy, brak autonomii, długie i często nieprzewidywalne godziny pracy, prezentyzm, brak wsparcia ze strony przełożonych, nękanie psychiczne i molestowanie seksualne, przemoc i zachowania dyskryminujące, mobbing, duże obciążenie emocjonalne, zwłaszcza w zawodach wymagających kontaktu z klientami, niedocenywanie i niedostateczne przekazywanie informacji zwrotnych, relacje w miejscu pracy, narażenie na szkodliwe zachowania społeczne zarówno wewnątrz organizacji, jak i ze strony podmiotów zewnętrznych, niepewność zatrudnienia, zakłócanie życia prywatnego przez pracę, wysoka intensywność cyfrowa, w szczególności łączność cyfrowa poza czasem pracy, lub podleganie zautomatyzowanemu podejmowaniu decyzji lub stałemu zautomatyzowanemu monitorowaniu i nieuzasadnionemu nadmiernemu nadzorowi, w tym ocenie przez klientów za pośrednictwem systemów rankingowych działających w czasie rzeczywistym, brak jasności co do roli i nieskuteczna komunikacja lub nierealistyczne cele.

Ocena taka musi opierać się na naukowo porównywalnych i potwierdzonych metodach.

3. Wdrażając przepisy związane z takimi ocenami, państwa członkowskie powinny uwzględniać wielkość, sektor i zasoby przedsiębiorstw. W tym kontekście należy udostępnić uproszczone i praktyczne narzędzia, aby ułatwić wdrażanie bez zbędnych obciążeń administracyjnych, a w szczególności pomóc MŚP w prowadzeniu ocen ryzyka.
4. Na podstawie oceny ryzyka psychospołecznego pracodawcy powinni niezwłocznie przyjąć plan działania określający konkretne środki w celu zapobiegania potencjalnym lub zidentyfikowanym zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą, ich eliminowania lub ograniczania oraz zapewnić wdrożenie, monitorowanie i ocenę tych

środków.

5. Plan działania powinien zawierać, w stosownych przypadkach, zgodnie z wynikami oceny ryzyka:
- a) środki mające na celu zaradzenie niedoborom siły roboczej, w tym poprzez odpowiednie poziomy zatrudnienia oraz, w miarę możliwości, ograniczenie pracy monotonnej;
 - b) środki mające na celu wspieranie odpowiedniej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
 - c) środki mające na celu poprawę warunków pracy, zmniejszenie nadmiernego obciążenia pracą i intensywności pracy, w tym, w stosownych przypadkach, środki dotyczące wpływu częstych godzin nadliczbowych i nieprzewidywalnych godzin pracy, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, ze szczególnym uwzględnieniem sektorów charakteryzujących się nieregularnymi, wydłużonymi lub zależnymi od względów operacyjnych rozkładami czasu pracy, przy zapewnieniu odpowiednich okresów regeneracji i środków kompensacyjnych;
 - d) środki mające na celu przeciwdziałanie prezenteizmowi i skuteczne wdrożenie prawa do bycia offline, o którym mowa w zaleceniu 11, w tym środki mające na celu zapobieganie praktykom wymagającym od pracowników dyspozycyjności poza godzinami pracy, chyba że ma to miejsce w wyjątkowych okolicznościach, w tym zabezpieczenia techniczne i organizacyjne;
 - e) środki zapobiegające krzywdzącym zachowaniom społecznym, takim jak nękanie i molestowanie, mobbing oraz przemoc, w tym nękanie i molestowanie w internecie oraz cyberprzemoc;
 - f) środki dotyczące występujących w miejscu pracy zagrożeń psychospołecznych związanych ze zautomatyzowanym lub częściowo zautomatyzowanym podejmowaniem decyzji lub monitorowaniem, przetwarzaniem danych pracowników na potrzeby profilowania lub do innych celów oraz wykorzystywaniem sztucznej inteligencji;
 - g) środki ukierunkowane na sektory, zawody i grupy pracowników uznane za obciążone wyższym ryzykiem, w tym opiekę zdrowotną i opiekę społeczną, edukację, administrację publiczną i obsługę klienta, z uwzględnieniem czynników takich jak duża intensywność pracy, niedobory kadrowe, a także narażenie na przemoc oraz nękanie i molestowanie ze strony osób trzecich;
 - h) środki wczesnej interwencji i wsparcia, w tym dostęp do doradztwa, monitorowanie zdrowia w miejscu pracy i mechanizmy ułatwiające trwały powrót do pracy;
 - i) ustanowienie systemów wzajemnego wsparcia i mechanizmów opartych na zaufaniu;
 - j) systemy ciągłego zarządzania ryzykiem oparte na wynikach oceny ryzyka, aby zapewnić cykliczne podejście do zapobiegania, obejmujące regularny przegląd postępów, określanie wymiernych celów i harmonogramów oraz przydział

odpowiednich zasobów na wdrożenie.

6. Środki oceny ryzyka i plan działania powinny podlegać zatwierdzeniu przez odpowiednie służby ochrony i zapobiegania ds. zagrożeń psychospołecznych wyznaczone zgodnie z zaleceniem 12.
7. Wyniki oceny ryzyka i plan działania należy dokumentować i przekazywać wszystkim pracownikom w miejscu pracy w zrozumiały, odpowiedni i dostępny sposób.

Zalecenie 6

Reorganizacja pracy i zmiany technologiczne

1. Każda istotna restrukturyzacja, reorganizacja pracy, w tym ustalenia dotyczące telepracy, zmiany poziomów kadrowych lub wprowadzenie systemów zautomatyzowanego podejmowania decyzji i zautomatyzowanego monitorowania, jeżeli spodziewany jest znaczący wpływ na pracowników, powinny podlegać uprzedniej ocenie ryzyka psychospołecznego przeprowadzanej przez pracodawców we współpracy z pracownikami i ich przedstawicielami.
2. Pracodawcy powinni uwzględniać wyniki oceny ryzyka w swoich systemach bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do ewentualnego ryzyka wypadków przy pracy, do zagrożeń psychospołecznych i ergonomicznych, a także do nadmiernej presji wywieranej na pracowników. Korzystanie z technologii zarządzania algorytmicznego powinno odbywać się z poszanowaniem dobrostanu pracowników i być projektowane tak, by zapewniać ich zdrowie fizyczne i psychiczne oraz bezpieczeństwo.
3. Pracodawcy powinni zapewniać, aby wprowadzenie systemów algorytmicznych nie prowadziło do nakładania na pracowników nadmiernych obciążeń ani do ich monitorowania, przy jednoczesnym zapewnieniu ciągłego, realnego i skutecznego nadzoru ze strony człowieka przez cały czas nad wszystkimi decyzjami podejmowanymi lub wspieranymi przez technologie zarządzania cyfrowego.

Zalecenie 7

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

Pracownicy powinni mieć prawo do bezpiecznego pod względem psychologicznym środowiska pracy, w którym nie są narażeni na ciągłe zagrożenia psychospołeczne związane z pracą mogące znacząco negatywnie wpłynąć na ich zdrowie fizyczne i psychiczne oraz na ich dobrostan.

Pracodawcy powinni wprowadzić środki mające na celu przeciwdziałanie stygmatyzacji związanej ze zdrowiem psychicznym i zapewnienie, aby ubieganie się o wsparcie psychologiczne nie wpływało negatywnie na karierę zawodową.

Państwa członkowskie powinny zapewniać ciągłość opieki i dostęp do wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego pracownikom narażonym na psychospołeczne czynniki ryzyka, w tym po rozwiązaniu stosunku pracy, szczególnie w sektorach, w których narażenie na psychospołeczne czynniki ryzyka związane z pracą może mieć długoterminowe konsekwencje. W tym kontekście państwa członkowskie powinny zapewnić pracodawcom, w szczególności MŚP, i pracownikom dostęp do specjalistycznych usług wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego.

Zalecenie 8

Wspieranie trwałego powrotu do pracy

1. Pracownicy, którzy byli nieobecni w pracy przez dłuższy czas lub wielokrotnie z powodu uszczerbku na zdrowiu wynikającego z zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą, w tym stresu związanego z pracą, mobbingu, wypalenia zawodowego, nękania bądź molestowania lub przemocy, mają prawo do wspieranego i trwałego powrotu do pracy.
2. Pracodawcy powinni zapewniać, aby powrót do pracy, o którym mowa w ust. 1, był zorganizowany w sposób zapewniający ochronę zdrowia pracownika i zapobiegający ponownemu wystąpieniu zagrożeń, które przyczyniły się do nieobecności pracownika.
3. Prawo to powinno stanowić część obowiązków pracodawcy w ramach profilaktyki wtórnej i trzeciorzędowej zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą.

Gdy pracownik powraca do pracy, pracodawca powinien opracować indywidualny plan powrotu do pracy.

Plan należy opracowywać we współpracy z zainteresowanym pracownikiem, służbami medycyny pracy, członkiem personelu pełniącym funkcje nadzorcze i przedstawicielami pracowników, zgodnie z prawem unijnym i krajowym oraz praktyką unijną i krajową.

Plan powinien przewidywać, w stosownych przypadkach:

- a) stopniowe wznowienie pracy;
- b) tymczasowe lub stałe dostosowanie zadań pracownika lub jego obciążenia pracą;
- c) przystosowanie czasu pracy lub organizacji pracy pracownika;
- d) inne środki dotyczące zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą, które negatywnie wpłynęły na zdrowie pracownika.

Zalecenie 9

Działania następcze i zapobieganie ponownemu wystąpieniu problemu

Pracodawcy powinni zapewniać regularne działania następcze i utrzymywać właściwą komunikację z danym pracownikiem w okresie powrotu do pracy, co obejmuje możliwość

przeglądu i dostosowania planu powrotu do pracy, a także monitorowanie długoterminowe i wszelkie działania niezbędne do zapewnienia pomyślnego procesu powrotu do pracy.

W razie potrzeby pracodawcy powinni wprowadzać środki organizacyjne w celu przeciwdziałania psychospołecznym czynnikom ryzyka, które przyczyniły się do nieobecności pracownika, co obejmuje ewentualne przekształcenie stanowiska pracy.

Pracownicy powracający do pracy po nieobecności wynikającej z zagrożeń związanych z pracą powinni być traktowani sprawiedliwie i otrzymywać wsparcie oraz nie powinni być dyskryminowani ani niekorzystnie traktowani w wyniku swojej nieobecności.

Ustalenia poczynione w procesie powrotu do pracy należy uwzględniać w ocenie zagrożeń psychospołecznych i w środkach zapobiegawczych pracodawcy, aby zapobiec ponownemu wystąpieniu problemu i poprawić warunki pracy.

Zalecenie 10

Zgłaszanie i ochrona przed odwetem

Pracownicy powinni mieć prawo do zgłaszania, w tym anonimowo, za pośrednictwem efektywnych kanałów, zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą, które zidentyfikowali lub których doświadczyli. Należy informować przedstawicieli pracowników i konsultować się z nimi przy projektowaniu i monitorowaniu tych skutecznych kanałów zgłaszania.

Należy wprowadzić odpowiednie zabezpieczenia, aby zapobiegać wszelkim formom odwetu, dyskryminacji lub niekorzystnej sytuacji w wyniku takiego zgłoszenia.

Przepisy określone w niniejszym zaleceniu powinny mieć zastosowanie bez uszczerbku dla dyrektywy (UE) 2019/1937.

Zalecenie 11

Prawo do bycia offline

Pracownicy powinni mieć możliwość korzystania z prawa do bycia offline, a pracodawcy powinni przestrzegać tego prawa, chyba że zachodzą wyjątkowe okoliczności, jak określono w rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 r. w sprawie prawa do bycia offline.

Pracodawcy powinni zapewniać, aby narzędzia cyfrowe i organizacja pracy wspierały skuteczne korzystanie z tego prawa, z uwzględnieniem różnych form organizacji pracy.

Zalecenie 12

Służby ochrony i zapobiegania ds. zagrożeń psychospołecznych

1. Pracodawcy powinni mieć możliwość wyznaczenia co najmniej jednego pracownika do wykonywania czynności związanych z monitorowaniem, oceną ryzyka, wczesnym wykrywaniem zagrożeń psychospołecznych oraz zapobieganiem im i zarządzaniem nimi w przedsiębiorstwie lub zakładzie, lub – jeżeli takie wyznaczenie jest niemożliwe ze względu na niewystarczającą liczbę pracowników w przedsiębiorstwie – powinni mieć możliwość zaangażowania w tym celu kompetentnych służb lub osób zewnętrznych, oprócz wyznaczonych lub zaangażowanych na podstawie art. 7 dyrektywy 89/391/EWG. Art. 7 ust. 2, 5, 6 i 7 dyrektywy 89/391 powinien mieć zastosowanie do takich pracowników oraz usług lub osób zewnętrznych. Wyznaczeni pracownicy mogą być tymi samymi pracownikami, którzy zostali wyznaczeni do wykonywania czynności związanych z ochroną i zapobieganiem innym zagrożeniom zawodowym dla pracodawcy.
2. W przypadkach, o których mowa w ust. 1, pracodawca powinien informować te służby lub osoby o wszystkich istotnych czynnikach, co do których wiadomo lub podejrzewa się, że mają negatywny wpływ na zdrowie psychiczne i dobrostan pracowników, w tym o organizacji pracy, warunkach pracy, brakach kadrowych i relacjach interpersonalnych w pracy.
3. Państwa członkowskie powinny określić:
 - niezbędne zdolności i kwalifikacje w dziedzinie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym;
 - wystarczającą liczbę osób lub służb niezbędnych do wykonywania tych zadań.

Zalecenie 13

Informowanie pracowników, konsultacje z nimi i ich uczestnictwo

1. Należy informować pracowników i ich przedstawicieli, konsultować się z nimi i angażować ich na wszystkich odpowiednich etapach oceny ryzyka psychospołecznego, zapobiegania mu i zarządzania nim, w tym na etapie planu działania, a także wprowadzania zmian związanych z organizacją pracy i warunkami pracy, takich jak ocena efektywności i zarządzanie algorytmiczne, w tym za pomocą odpowiednich środków edukacyjnych i uświadamiających zgodnie z prawem unijnym i krajowym oraz praktyką unijną i krajową, przy czym należy uwzględniać między innymi wielkość przedsiębiorstwa. Pracownicy powinni mieć prawo do wyznaczania swoich przedstawicieli do takich celów, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową.

Pracodawcy powinni udzielać pracownikom informacji w formie pisemnej i w dostępnym formacie, tak aby byli oni jasno i regularnie informowani o zagrożeniach psychospołecznych związanych z pracą oraz o środkach stosowanych w celu zapobiegania im i łagodzenia ich negatywnych skutków.

Szczególne uwagi należy zwrócić na to, by wszyscy pracownicy rozumieli, że zagrożenia psychospołeczne związane z pracą wynikają z narażenia na psychospołeczne czynniki ryzyka, oraz rozumieli charakter tych czynników.
2. Informowanie, konsultacje i uczestnictwo, o których mowa w ust. 1, powinny dotyczyć

w szczególności:

- a) identyfikacji i oceny zagrożeń psychospołecznych;
- b) projektowania, planowania i wdrażania środków zapobiegawczych i zaradczych w zakresie oceny ryzyka;
- c) monitorowania i oceny skuteczności tych środków;
- d) ciągłego doskonalenia polityki i praktyk związanych z zagrożeniami psychospołecznymi.

Pracownikom i ich przedstawicielom należy zapewniać niezbędne informacje, szkolenia i środki umożliwiające skuteczne uczestnictwo w procesach konsultacyjnych, o których mowa w ust. 1.

- 3. Uczestnictwo pracowników, o którym mowa w ust. 1, powinno mieć miejsce w odpowiednim czasie i w sposób rzeczywisty, tak by pracownicy lub ich przedstawiciele mogli wnieść wkład w podejmowanie decyzji i opracowywanie właściwych środków, przy czym należy respektować organizację pracy i ugruntowane struktury decyzyjne.

Pracodawca może zaprosić do udziału w procesach konsultacyjnych również krajowe organy ds. zdrowia i bezpieczeństwa, w stosownych przypadkach, w celu wdrożenia rozwiązań w reakcji na wykryte lub zidentyfikowane zagrożenia.

Pracownicy i ich przedstawiciele – gdy wszystkie procedury wewnętrzne zostały wyczerpane – powinni być również uprawnieni do odwołania się, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, do organu odpowiedzialnego za bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w pracy, jeżeli uznają, że środki wprowadzone i sposoby zastosowane przez pracodawcę w odniesieniu do zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą, w tym systemów zarządzania algorytmicznego, są nieodpowiednie do celów zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy.

- 4. Zgodnie z art. 11 dyrektywy 89/391/EWG pracownicy i ich przedstawiciele powinni mieć prawo do składania wniosków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym środków mających na celu przeciwdziałanie zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą.

Zalecenie 14

Inspekcje pracy

Państwa członkowskie powinny zapewniać organom inspekcji pracy odpowiednie uprawnienia, a także niezbędne szkolenia, wiedzę specjalistyczną, narzędzia i zasoby w celu reagowania na zagrożenia psychospołeczne związane z pracą, w tym na potrzeby identyfikowania, oceniania, badania i monitorowania obowiązków dotyczących skutecznego zapobiegania tym zagrożeniom i ich zwalczania.

Zalecenie 15

Kształcenie i szkolenie

Państwa członkowskie powinny opracować programy kształcenia i szkolenia dotyczące zagrożeń psychospołecznych w pracy, umożliwiające kadrze kierowniczej, służbom medycyny pracy i wszystkim odpowiednim specjalistom z dziedziny medycyny pracy odbywanie odpowiednich, ciągłych i multidyscyplinarnych szkoleń dotyczących zagrożeń psychospołecznych w pracy, w tym ich identyfikacji, oceny, zapobiegania im oraz zarządzania nimi, aby zapewnić niezbędną wiedzę i umiejętności.

Zalecenie 16

Państwa członkowskie mogą ustanowić przepisy korzystniejsze dla pracowników, w tym mechanizmy łagodzące ciężar dowodu, z zastrzeżeniem pewności prawa, oraz zapobiegające roszczeniom stanowiącym nadużycie i ewidentnie nieuzasadnionym.

Zalecenie 17

Monitorowanie i gromadzenie danych

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

Państwa członkowskie powinny zapewniać gromadzenie skutecznych danych w celu monitorowania trendów w zakresie psychospołecznych zagrożeń zawodowych. Dane powinny być przygotowywane zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679¹ i regularnie zgłaszane organom, o których mowa w akapicie pierwszym.

Państwa członkowskie powinny też wspierać aktywny udział zainteresowanych stron, w szczególności partnerów społecznych, w gromadzeniu i monitorowaniu danych dotyczących zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą oraz skuteczności środków zastosowanych w ich następstwie na poziomie krajowym.

Zalecenie 18

Wdrożenie i egzekwowanie przepisów

We wniosku należy przewidzieć, że Komisja, państwa członkowskie i ich właściwe organy

¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

krajowe oraz partnerzy społeczni współpracują, prowadzą wymianę najlepszych praktyk w celu budowy zdolności i zapewniają skuteczne egzekwowanie przepisów.

We wniosku należy przewidzieć, że państwa członkowskie, również przy wdrażaniu proponowanych tu przepisów, stosują odpowiednie środki, zgodnie ze swoim prawem krajowym i praktyką krajową, aby zapewnić skuteczne zaangażowanie partnerów społecznych, w tym w drodze rokowań zbiorowych, oraz wspierać i wzmacniać dialog społeczny.

Zalecenie 19

Nieobniżanie poziomu ochrony i korzystniejsze przepisy

Wniosek nie powinien stanowić ważnej podstawy do obniżenia poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom w państwach członkowskich.

Wniosek nie powinien wpływać na prawo państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych i nie powinien wpływać na prawo partnerów społecznych do zawierania i stosowania układów zbiorowych korzystniejszych dla pracowników.