

Wtorek, 5 lipca 2022 r.

P9\_TA(2022)0279

## Zdrowie psychiczne w cyfrowym świecie pracy

### Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 5 lipca 2022 r. w sprawie zdrowia psychicznego w cyfrowym świecie pracy (2021/2098(INI))

(2023/C 47/05)

*Parlament Europejski,*

- uwzględniając art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej,
- uwzględniając art. 4, 6, 9, 114, 153, 169 i 191, a w szczególności art. 168 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,
- uwzględniając art. 2, 3, 14, 15, 21, 31, 32 i 35 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”),
- uwzględniając Europejski filar praw socjalnych, w szczególności jego zasadę nr 10,
- uwzględniając Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych,
- uwzględniając strategię ONZ w dziedzinie zdrowia i dobrego samopoczucia psychicznego z 2018 r.,
- uwzględniając manifest Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) w sprawie zdrowego wychodzenia z kryzysu spowodowanego COVID-19 z 18 maja 2020 r.,
- uwzględniając Światowy Dzień Zdrowia Psychicznego WHO 2021 „Mental health care for all: let’s make it a reality” [Ochrona zdrowia psychicznego dla wszystkich: sprawmy, by stała się rzeczywistością],
- uwzględniając ramy działania WHO w zakresie zdrowia psychicznego na lata 2021-2025,
- uwzględniając badanie Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) z 8 czerwca 2021 r., dotyczące polityki zdrowotnej i zatytułowane „A New Benchmark for Mental Health Systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill Health” [Nowy wzorzec dla systemów zdrowia psychicznego – eliminowanie społecznych i gospodarczych kosztów złego stanu zdrowia psychicznego] oraz badanie z 4 listopada 2021 r. zatytułowane „Fitter Minds, Fitter Jobs: From Awareness to Change in Integrated Mental Health Skills and Work Policies” [Od świadomości do zmian w zintegrowanych politykach w zakresie zdrowia psychicznego i pracy],
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/241 z dnia 12 lutego 2021 r. ustanawiające Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności <sup>(1)</sup>,
- 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 <sup>(2)</sup>,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/882 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie wymogów dostępności produktów i usług <sup>(3)</sup>,
- uwzględniając dyrektywę Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy <sup>(4)</sup>,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy <sup>(5)</sup>,

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 57 z 18.2.2021, s. 17.

<sup>(2)</sup> Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79.

<sup>(3)</sup> Dz.U. L 151 z 7.6.2019, s. 70.

<sup>(4)</sup> Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16.

<sup>(5)</sup> Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9.

**Wtorek, 5 lipca 2022 r.**

- uwzględniając dyrektywę Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy <sup>(6)</sup>,
- uwzględniając dyrektywę Rady 89/654/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. dotyczącą minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy <sup>(7)</sup>,
- uwzględniając Dyrektywę Rady 90/270/EWG z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe <sup>(8)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z 17 kwietnia 2020 r. w sprawie skoordynowanych działań UE na rzecz walki z pandemią COVID-19 i jej skutkami <sup>(9)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z 10 lipca 2020 r. w sprawie unijnej strategii w zakresie zdrowia publicznego po pandemii COVID-19 <sup>(10)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z 21 stycznia 2021 r. zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline <sup>(11)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z 17 lutego 2022 r. zatytułowaną „Wzmocnienie pozycji młodzieży w Europie zatrudnienie i odbudowa społeczna po pandemii” <sup>(12)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z 16 września 2021 r. w sprawie uczciwych warunków pracy, praw i ochrony socjalnej osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych – nowe formy zatrudnienia związane z rozwojem cyfrowym <sup>(13)</sup>,
- uwzględniając konkluzje Rady z 24 października 2019 r. w sprawie gospodarki dobrobytu <sup>(14)</sup>, w których wezwano do opracowania kompleksowej strategii UE w zakresie zdrowia psychicznego,
- uwzględniając konkluzje Rady z 8 czerwca 2020 r. w sprawie wzmocnienia dobrostanu w miejscu pracy,
- uwzględniając komunikat Komisji z 28 czerwca 2021 r. pt. „Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027 – Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy” (COM(2021)0323),
- uwzględniając zieloną księgę Komisji z 14 października 2005 r. pt. „Poprawa zdrowia psychicznego ludności. Strategia zdrowia psychicznego dla Unii Europejskiej” (COM(2005)0484),
- uwzględniając sprawozdanie Komisji z 14 lipca 2021 r. zatytułowane „Towards a strong social Europe in the aftermath of the COVID-19 crisis: Reducing disparities and addressing distributional impacts” [W kierunku silnej Europy socjalnej po kryzysie związanym z COVID-19: zmniejszanie dysproporcji i przeciwdziałanie skutkom dystrybucyjnym],
- uwzględniając Europejski pakt na rzecz zdrowia i dobrostanu psychicznego z 2008 r.,
- uwzględniając sprawozdanie z Europejskiego Forum Młodzieży z 17 czerwca 2021 r. zatytułowane „Beyond Lockdown: the »Pandemic Scar« on Young People” [Po lockdownie: „pandemiczna blizna” u młodych ludzi],
- uwzględniając sprawozdania Eurofoundu z 9 listopada 2021 r. zatytułowane „Wpływ COVID-19 na młodzież w UE” i z 10 maja 2021 r. zatytułowane „Życie, praca i COVID-19: zdrowie psychiczne i spadek zaufania w całej UE wraz z kolejnym rokiem pandemii”,

<sup>(6)</sup> Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1.

<sup>(7)</sup> Dz.U. L 393 z 30.12.1989, s. 1.

<sup>(8)</sup> Dz.U. L 156 z 21.6.1990, s. 14.

<sup>(9)</sup> Dz.U. C 316 z 6.8.2021, s. 2.

<sup>(10)</sup> Dz.U. C 371 z 15.9.2021, s. 102.

<sup>(11)</sup> Dz.U. C 456 z 10.11.2021, s. 161.

<sup>(12)</sup> Teksty przyjęte, P9\_TA(2022)0045.

<sup>(13)</sup> Dz.U. C 117 z 11.3.2022, s. 53.

<sup>(14)</sup> Dz.U. C 400 z 26.11.2019, s. 9.

Wtorek, 5 lipca 2022 r.

- uwzględniając sprawozdanie Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) z 7 grudnia 2020 r. zatytułowane „Preventing musculoskeletal disorders in a diverse workforce: risk factors for women, migrants and LGBTI workers” [Zapobieganie zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego wśród zróżnicowanej siły roboczej – czynniki ryzyka dla kobiet, migrantów i pracowników LGBTI],
  - uwzględniając raport EU-OSHA z 7 października 2011 r. zatytułowany „Mental health promotion in the workplace – a good practice report” [Promocja zdrowia psychicznego w miejscu pracy – raport dotyczący dobrych praktyk],
  - uwzględniając sprawozdanie EU-OSHA z 22 października 2021 r. zatytułowane „Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications” [Telepraca i zagrożenia dla zdrowia w kontekście pandemii COVID-19: faktyczne dane i skutki w zakresie polityki],
  - uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z 12 grudnia 2012 r. zatytułowaną „Europejski Rok Zdrowia Psychicznego – lepsza praca, wyższa jakość życia” <sup>(15)</sup>,
  - uwzględniając opinię grupy ekspertów Komisji Europejskiej w dziedzinie efektywnych sposobów inwestowania w zdrowie z 23 czerwca 2021 r. w sprawie wspierania zdrowia psychicznego pracowników sektora zdrowia i innych niezbędnych pracowników,
  - uwzględniając wspólne sprawozdanie EU-OSHA i Eurofundu z 13 października 2014 r. zatytułowane „Ryzyko psychospołeczne w Europie: występowanie i strategie zapobiegania”,
  - uwzględniając ankietę dotyczącą doświadczeń pracowników w Willis Towers Watson z 2021 r.,
  - uwzględniając petycje złożone do Komisji Petycji na przykład Nr 0956/2018 i Nr 1186/2018
  - uwzględniając art. 54 Regulaminu,
  - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A9-0184/2022),
- A. mając na uwadze, że prawo do zdrowia fizycznego i psychicznego jest jednym z podstawowych praw człowieka oraz że każdy człowiek ma prawo do najwyższego osiągalnego poziomu zdrowia; mając na uwadze, że WHO definiuje zdrowie psychiczne jako „stan dobrego samopoczucia psychicznego, w którym ludzie radzą sobie ze stresującymi sytuacjami życiowymi, wykorzystują swoje zdolności, dobrze się uczą i pracują oraz wnoszą wkład do swoich społeczności” <sup>(16)</sup>; mając na uwadze, że zdrowie psychiczne wiąże się również z innymi prawami podstawowymi, takimi jak prawo do godności ludzkiej, zapisane w art. 1 karty, oraz prawo do integralności osoby, w tym do integralności psychicznej, zapisane w art. 3 karty;
- B. mając na uwadze, że według badań pandemia COVID-19 ukształtowała praktyki organizacyjne i zarządcze oraz zmieniła warunki pracy wielu pracowników w Europie, co wpłynęło na czas pracy, dobrostan i fizyczne otoczenie w miejscu pracy; mając na uwadze, że przed pracownikami służby zdrowia i pracownikami o krytycznym znaczeniu postawiono niezwykle wysokie wymagania; mając na uwadze, że pracownicy ci musieli radzić sobie z wymagającym środowiskiem pracy, brakiem ochrony i obawami o bezpieczeństwo, co miało negatywne skutki psychologiczne; mając na uwadze, że zrozumienie problemów związanych ze zdrowiem psychicznym w miejscu pracy oznacza nie tylko rozpoznawanie zaburzeń psychicznych (np. depresji) zgodnie z kryteriami diagnostycznymi Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób dla statystyk dotyczących śmiertelności i zachorowalności <sup>(17)</sup>, ale również dążenie do propagowania dobrostanu, unikania nieporozumień i stygmatyzacji oraz opracowania i wdrożenia odpowiednich środków i leczenia w celu radzenia sobie z tymi zaburzeniami <sup>(18)</sup>;
- C. mając na uwadze, że pandemia spowodowała gwałtowny wzrost obowiązków opiekuńczych w połączeniu z pracą, co w nieproporcjonalny sposób dotknęło kobiety i zwiększyło różnice między płciami w zakresie nieodpłatnej opieki; mając na uwadze, że miało to negatywny wpływ na zdrowie psychiczne osób pełniących obowiązki opiekuńcze, ponieważ wielu pracowników musiało radzić sobie ze znacznie większym stresem, podejmując zwiększone obowiązki opiekuńcze związane z edukacją domową i opieką nad dziećmi podczas lockdownu, zapewniając opiekę nieformalną lub wykonując jakąkolwiek inną pracę na rzecz niesamodzielnych krewnych;

<sup>(15)</sup> Dz.U. C 44 z 15.2.2013, s. 36.

<sup>(16)</sup> Nota informacyjna WHO pt. „Mental health: strengthening our response” [Zdrowie psychiczne: wzmocnienie naszej reakcji], 17 czerwca 2022 r.

<sup>(17)</sup> Międzynarodowa Klasyfikacja chorób dla statystyk dotyczących śmiertelności i zachorowalności, „Problemy związane z zatrudnieniem lub bezrobociem”.

<sup>(18)</sup> Wykaz zaburzeń psychicznych według noty informacyjnej WHO na temat zaburzeń psychicznych, 8 czerwca 2022 r.

Wtorek, 5 lipca 2022 r.

- D. mając na uwadze, że według badań pandemia upowszechniła pracę zdalną, co przyniosło korzyści, takie jak większa elastyczność i autonomia, a w niektórych przypadkach lepsza równowaga między życiem zawodowym a prywatnym; mając też jednak na uwadze, że korzyści te nie zawsze przeważają nad negatywnymi konsekwencjami, takimi jak nadmierna łączność, zacieranie się granic między pracą a życiem prywatnym, większa intensywność pracy i stres związany z technologią; mając na uwadze, że według badań Eurofoundu dotyczących COVID-19 pandemia stworzyła wiele wyzwań dla pracowników pracujących zdalnie; mając na uwadze, że chociaż znaczne upowszechnienie pracy zdalnej może przynieść korzyści pracownikom i przedsiębiorstwom, w tym kontekście należy również chronić i propagować prawo do zdrowia fizycznego i psychicznego;
- E. mając na uwadze, że ryzyko psychospołeczne stanowi najważniejsze ryzyko dla zdrowia związane z telepracą; mając na uwadze, że większa częstotliwość pracy zdalnej wiąże się długimi godzinami pracy i stresem związanym z pracą; mając na uwadze, że według EU-OSHA zagrożenia psychospołeczne mogą prowadzić do negatywnych skutków psychicznych, fizycznych i społecznych, takich jak lęki związane z pracą, wypalenie zawodowe lub depresja; mając na uwadze, że warunki pracy prowadzące do zagrożeń psychospołecznych mogą obejmować nadmierne obciążenie pracą, sprzeczne wymagania i brak jasności co do własnej roli, brak zaangażowania pracowników w podejmowanie decyzji mających na nich wpływ oraz brak wpływu na sposób wykonywania pracy, źle zarządzane zmiany organizacyjne, brak pewności zatrudnienia, nieskuteczną komunikację, brak wsparcia ze strony kierownictwa lub współpracowników, nękanie psychiczne i molestowanie seksualne oraz przemoc ze strony osób trzecich; mając na uwadze, że państwa członkowskie nie mają prawnie wiążących wspólnych norm i zasad dotyczących zagrożeń psychospołecznych, co de facto prowadzi do nierównej ochrony prawnej pracowników;
- F. mając na uwadze, że coraz więcej pracodawców korzysta z narzędzi cyfrowych, takich jak aplikacje, oprogramowanie i sztuczna inteligencja (AI), aby zarządzać swoimi pracownikami; mając na uwadze, że zarządzanie algorytmiczne samo w sobie stwarza nowe wyzwania dla przyszłości pracy, takie jak kontrola i nadzór oparte na technologii i wykorzystujące narzędzia do prognozowania i oznaczania, zdalne monitorowanie w czasie rzeczywistym postępów i wyników oraz śledzenie czasu pracy, a także że wiąże się ze znacznym zagrożeniem dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, zwłaszcza ich zdrowia psychicznego oraz prawa do prywatności i godności ludzkiej; mając na uwadze, że cyfryzacja i zaawansowane nowe technologie, takie jak sztuczna inteligencja i maszyny oparte na sztucznej inteligencji, zmieniają charakter pracy; mając na uwadze, że około 40 % działań ds. zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach międzynarodowych korzysta obecnie z zastosowań AI, a 70 % uważa to za priorytet swojej organizacji; mając na uwadze, że nowa gospodarka cyfrowa musi zostać uregulowana, aby wspierać wspólny dobrobyt i zapewnić dobrostan całego społeczeństwa;
- G. mając na uwadze, że ten nowy scenariusz wymaga przyjęcia nowej i szerszej definicji bezpieczeństwa i higieny pracy, której nie można już rozpatrywać w oderwaniu od zdrowia psychicznego;
- H. mając na uwadze, że pandemia COVID-19 w nieproporcjonalnie dużym stopniu wpłynęła na dobre samopoczucie psychiczne pracowników opieki zdrowotnej i opieki długoterminowej, z których większość stanowią kobiety, a także słabszych grup społecznych, w tym mniejszości etnicznych, społeczności LGBTQ+, osób starszych, osób samotnie wychowujących dzieci, osób z niepełnosprawnościami i osób z wcześniej występującymi problemami ze zdrowiem psychicznym, osób o niższym statusie społeczno-ekonomicznym, bezrobotnych oraz osób mieszkających w regionach najbardziej oddalonych i na odległych, słabo skomunikowanych obszarach; mając na uwadze, że w czasie pandemii zdrowie psychiczne młodych ludzi znacznie się pogorszyło, a problemy związane ze zdrowiem psychicznym podwoiły się w kilku państwach członkowskich, co miało poważny wpływ na zatrudnienie młodych ludzi i spadek ich dochodów, w tym na utratę miejsc pracy; mając na uwadze, że dziewięć milionów nastolatków w Europie (osoby w wieku od 10 do 19 lat) ma zaburzenia psychiczne, z czego ponad połowa cierpi na lęki i depresję
- I. mając na uwadze, że zbyt wiele osób w UE nie ma dostępu do publicznych usług w zakresie zdrowia psychicznego i zawodowego; mając na uwadze, że dobrostan psychiczny osiągnął najniższy poziom we wszystkich grupach wiekowych od początku pandemii, a pogorszenie stanu zdrowia psychicznego wynika z zakłóceń w dostępie do usług w zakresie zdrowia psychicznego, zwiększonego obciążenia pracą i kryzysu na rynku pracy, które w nieproporcjonalny sposób dotknęły młodych ludzi; mając na uwadze, że publiczne usługi w zakresie zdrowia psychicznego i zawodowego są notorycznie niedofinansowane; mając na uwadze, że stres związany z pracą może być konsekwencją kilku czynników, takich jak presja związana z ograniczeniami czasowymi, długie lub nieregularne godziny pracy, lub słaba komunikacja i współpraca w ramach organizacji; mając na uwadze, że istnieją silne powiązania między migreną lub

Wtorek, 5 lipca 2022 r.

ostrymi bólami głowy a depresją i zaburzeniami lękowymi, a także innymi współistniejącymi zaburzeniami psychiatrycznymi, co negatywnie wpływa na jakość pracy i obecność pracowników; mając na uwadze, że badania kliniczne i stosowane w zakresie profilaktyki, diagnostyki i leczenia schorzeń psychicznych także są znacznie niedofinansowane; mając na uwadze, że problemy ze zdrowiem psychicznym są obecnie główną przyczyną zachorowalności na świecie, a samobójstwo jest drugą najczęstszą przyczyną śmierci młodych ludzi w Europie; mając na uwadze, że profilaktyka, zwiększanie świadomości, działania w zakresie dobrostanu oraz propagowanie zdrowia psychicznego i zdrowej kultury pracy mogą zapewniać pozytywne wyniki w kwestii poprawy stanu zdrowia pracowników<sup>(19)</sup>;

- J. mając na uwadze, że problemy związane ze zdrowiem psychicznym w miejscu pracy obejmują wypalenie zawodowe, znudzenie pracą, stres, mobbing, przemoc, stygmatyzację, dyskryminację i ograniczone możliwości rozwoju lub awansu, a aspekty te mogą potęgować się w internecie; mając na uwadze, że w zeszłym roku WHO ujawniła, że ponad 300 mln osób na całym świecie cierpi na zaburzenia psychiczne związane z pracą, takie jak wypalenie zawodowe, lęki, depresja lub stres pourazowy, co koreluje z faktem, że co czwarty pracownik w Europie czuje, iż praca ma negatywny wpływ na jego zdrowie<sup>(20)</sup>; mając na uwadze, że niekorzystne środowisko pracy może prowadzić do problemów ze zdrowiem fizycznym i psychicznym, szkodliwego używania substancji lub alkoholu, absencji i utraty wydajności;
- K. mając na uwadze, że w 2015 r. szacunkowe koszty złego stanu zdrowia psychicznego we wszystkich państwach członkowskich UE wyniosły ponad 4 % PKB; mając na uwadze, że depresja związana z pracą jest jedną z głównych przyczyn niepełnosprawności, a jej koszt szacuje się na 620 mld EUR rocznie, co powoduje utratę produkcji gospodarczej o wartości 240 mld EUR<sup>(21)</sup>; mając na uwadze, że koszty związane z bólami głowy w UE szacuje się na ponad 110 mld EUR rocznie, z czego około 50 mld EUR to koszty spowodowane migreną; mając na uwadze, że budżet na profilaktykę we wszystkich państwach członkowskich UE jest niski i wynosi 3 % łącznych wydatków na opiekę zdrowotną;
- L. mając na uwadze, że zgodnie z unijnymi przepisami BHP<sup>(22)</sup> pracodawcy mają obowiązek chronić zdrowie i bezpieczeństwo pracowników we wszystkich aspektach pracy; mając na uwadze, że w przypadku pracy zdalnej pracodawcy nadal ponoszą odpowiedzialność za bezpieczeństwo i higienę pracy; mając na uwadze, że związki zawodowe oraz działające w miejscu pracy organy odpowiedzialne za bezpieczeństwo i higienę pracy odgrywają kluczową rolę w ochronie przysługującego pracownikom podstawowego prawa człowieka, jakim jest prawo do bezpiecznego miejsca pracy, w tym podczas pracy zdalnej;
- M. mając na uwadze, że stabilne zatrudnienie, zdrowie (w tym zdrowie psychiczne), warunki do pełnego rozwoju, a także poczucie wpływu i zaangażowanie młodych ludzi stanowią podstawowe warunki wyjścia z kryzysu, wzmocnienia społeczeństw i odbudowy gospodarki;

### **Zdrowie psychiczne i praca cyfrowa: wnioski z kryzysu związanego z pandemią COVID-19**

1. Ubolewa, że w czasie pandemii COVID-19 na zdrowie psychiczne pracowników i osób samozatrudnionych wpłynęły zakłócenia w funkcjonowaniu wielu usług, takich jak edukacja, zdrowie, pomoc społeczna, a także większa liczba czynników stresogennych, takich jak brak bezpieczeństwa finansowego, obawa przed bezrobociem, ograniczony dostęp do opieki zdrowotnej, izolacja, stres związany z technologią, zmiany w godzinach pracy, nieodpowiednia organizacja pracy i praca zdalna; apeluje o pilne zajęcie się problemem zdrowia psychicznego w przekrojowych działaniach politycznych w ramach kompleksowej strategii UE na rzecz zdrowia psychicznego i europejskiej strategii opieki, uzupełnionej krajowymi planami działania; w szczególności przypomina Komisji, że ochrona zdrowia psychicznego pracowników powinna stanowić integralną część planów gotowości EU-OSHA mającym zapobiec przyszłym kryzysom zdrowotnym;

<sup>(19)</sup> Przed pandemią szacowano, iż 25 % obywateli UE doświadczy w swoim życiu problemów ze zdrowiem psychicznym; Źródło: Europejska Sieć Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy, „A guide for employers to promote mental health in the workplace” [Przewodnik dla pracodawców – propagowanie zdrowia psychicznego w miejscu pracy], marzec 2011 r.

<sup>(20)</sup> Eurofound, Szóste europejskie badanie warunków pracy, 2017.

<sup>(21)</sup> Opinia grupy ekspertów Komisji Europejskiej w dziedzinie efektywnych sposobów inwestowania w zdrowie, „Supporting the mental health of the health workforce and other essential workers” [Wspieranie zdrowia psychicznego pracowników sektora zdrowia i innych niezbędnych pracowników], 23 czerwca 2021 r.

<sup>(22)</sup> Streszczenie EU-OSHA dotyczące dyrektywy Rady 89/391/EWG, ostatnio zaktualizowane 3 maja 2021 r.

Wtorek, 5 lipca 2022 r.

2. podkreśla, że pandemia COVID-19 i spowodowany nią kryzys gospodarczy ogromnie nadwyrężyły zdrowie psychiczne i dobrostan wszystkich obywateli, przede wszystkim pracowników, osób samozatrudnionych, młodych ludzi, uczniów wchodzących na rynek pracy i osób starszych, co wiąże się z częstszym występowaniem zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą oraz wyższymi wskaźnikami stresu, lęku i depresji;
3. podkreśla, że pandemia COVID-19 wywarła negatywny wpływ na przechodzenie z etapu edukacji do etapu zatrudnienia, w związku z czym może powodować wysoki poziom stresu, niepokoju i niepewności wśród młodych ludzi na początku drogi zawodowej, a także pogarszać ich perspektywy zatrudnienia i wpędzać ich w błędne koło problemów ze zdrowiem i dobrostanem psychicznym; wzywa do zwiększenia wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego, w tym wsparcia dla publicznych służb zatrudnienia, w celu poprawy dobrostanu osób bezrobotnych;
4. ubolewa, że zdrowie psychiczne nie było traktowane równie priorytetowo jak zdrowie fizyczne oraz że w tej dziedzinie brakuje środków finansowych i wykwalifikowanego personelu w państwach członkowskich, pomimo nieodłącznych korzyści związanych z poprawą zdrowia i dobrostanu oraz znacznym wzrostem wydajności gospodarczej i wyższym poziomem uczestnictwa w pracy wynikającym z inwestycji w publiczne zdrowie psychiczne; uważa, że potrzebne są szybkie działania w celu poprawy obecnej sytuacji;
5. wzywa instytucje UE i państwa członkowskie, aby przyznały, że w całej UE występuje wysoki poziom problemów ze zdrowiem psychicznym związanych z pracą, oraz zdecydowanie zobowiązały się, że podejmą działania regulujące i wdrażające warunki e-pracy pomagające zapobiegać problemom ze zdrowiem psychicznym, chronić zdrowie psychiczne oraz równowagę między życiem zawodowym i prywatnym pracowników, a także wzmacniać ochronę socjalną w miejscu pracy; wzywa do dialogu i podejmowania działań w tym zakresie we współpracy z przedsiębiorstwami i przedstawicielami pracowników, w tym związkami zawodowymi; podkreśla w związku z tym zasadniczą potrzebę przyjęcia planów zapobiegania zagrożeniom dla zdrowia psychicznego we wszystkich miejscach pracy; wzywa do podjęcia działań następczych w związku z wdrażaniem europejskich ram działania WHO na rzecz zdrowia i dobrostanu psychicznego na lata 2021-2025;
6. wyraża ubolewanie z powodu rozbieżności między ilością działań UE faktycznie podjętych w dziedzinie zdrowia a zakresem przewidzianym w Traktacie o Unii Europejskiej i wzywa do zintensyfikowania działań UE w ramach tych kompetencji; uważa, że zdrowie psychiczne stanowi kolejny kryzys zdrowotny i że Komisja powinna działać i zaradzać wszelkim możliwym zagrożeniom poprzez obowiązkowe i dobrowolne środki, a także stworzyć kompleksową strategię UE w dziedzinie zdrowia psychicznego, zgodnie z konkluzjami Rady z 24 października 2019 r. na temat gospodarki dobrobytu;
7. zauważa, że strategia UE na rzecz zdrowia psychicznego powinna mieć na celu zobowiązanie państw członkowskich między innymi do zintegrowania opieki zdrowotnej w zakresie zdrowia psychicznego z opieką zdrowotną w zakresie zdrowia fizycznego (z uwagi na ich powiązanie), zapewnienia opartej na dowodach i prawach człowieka skutecznej opieki, rozszerzenia zakresu usług, tak aby więcej osób dorosłych miało dostęp do leczenia, oraz wspierania ludzi w znalezieniu lub utrzymaniu pracy; podkreśla, że zły stan zdrowia psychicznego odbija się na dobrostanie pracowników i oznacza koszty dla systemów opieki społecznej, co skutkuje zwiększeniem wydatków na opiekę zdrowotną i zabezpieczenie społeczne; podkreśla odpowiedzialność pracodawców oraz zasadniczą rolę zarówno pracodawców, jak i partnerów społecznych w opracowywaniu i wdrażaniu takich inicjatyw;
8. przypomina, że pandemia rzuciła światło na powszechny kryzys w dziedzinie zdrowia psychicznego w całej Europie oraz różne reakcje państw członkowskich na ten kryzys, a także pokazała, jak ważna jest wymiana najlepszych praktyk w zakresie reagowania na sytuacje nadzwyczajne związane ze zdrowiem, ujawniając luki w prognozowaniu, w tym braki dotyczące gotowości, narzędzi reagowania i odpowiedniego finansowania; wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby uwzględniły wpływ na zdrowie psychiczne w swoich działaniach dotyczących reagowania na kryzysy zdrowotne oraz reagowania kryzysowego i gotowości na wypadek pandemii; uważa, że obecny kryzys zdrowia psychicznego należy uznać za stan zagrożenia zdrowia;
9. z zadowoleniem przyjmuje toczące się negocjacje w sprawie rozporządzenia uchylającego decyzję Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1082/2013/UE z dnia 22 października 2013 r. w sprawie poważnych transgranicznych zagrożeń zdrowia<sup>(23)</sup>, trwające negocjacje w sprawie reformy Europejskiego Centrum ds. Zapobiegania i Kontroli Chorób oraz wzmocnienia mandatu Europejskiej Agencji Leków;

<sup>(23)</sup> Dz.U. L 293 z 5.11.2013, s. 1.

Wtorek, 5 lipca 2022 r.

10. wyraża uznanie dla pracowników o krytycznym znaczeniu i pracowników pierwszej linii, którzy poświęcili własny dobrostan, wykonując podczas pandemii pracę ratującą życie innych ludzi; jest zaniepokojony tym, że pracownicy służby zdrowia i opieki długoterminowej są coraz bardziej narażeni na problemy ze zdrowiem psychicznym związane z pracą; wzywa Komisję do poświęcenia szczególnej uwagi pracownikom o krytycznym znaczeniu i pracownikom pierwszej linii w swoich przyszłych wnioskach ustawodawczych dotyczących zdrowia psychicznego w miejscu pracy; wzywa państwa członkowskie do poprawy warunków pracy, rozwiązania problemu niedoborów personelu i przeznaczenia niezbędnych zasobów w celu zagwarantowania, aby takie poświęcenia nie były nigdy więcej potrzebne, a także zapewnienia pracownikom natychmiastowego dostępu do odpowiednich zasobów w zakresie zdrowia psychicznego oraz ochrony i interwencji psychospołecznych, które powinny być dostępne także po okresie głębokiego kryzysu; podkreśla, że zdecydowana większość pracowników o kluczowym znaczeniu i pracowników pierwszej linii to kobiety, przy czym często mają one niższe dochody, co wiąże się z większym ryzykiem dla zdrowia psychicznego związanego z pracą;

### ***Transformacja cyfrowa a zdrowie psychiczne***

11. uznaje, że wysokiej jakości zatrudnienie może pomóc zapewnić ludziom cel, a także bezpieczeństwo finansowe i niezależność; podkreśla pozytywny związek między dobrym zdrowiem psychicznym, dobrymi warunkami pracy, odpowiednimi wynagrodzeniami, wydajnością pracy, dobrostanem i jakością życia; zauważa, że poczucie celu i tożsamości pracowników mogą zostać zakwestionowane w kontekście postępującej cyfryzacji, co może prowadzić do problemów ze zdrowiem fizycznym i psychicznym; stwierdza w związku z tym, że zapobieganie ma kluczowe znaczenie; uważa, że odpowiednie warunki pracy i programy na rzecz aktywizacji rynku pracy mogłyby pomóc w zwalczaniu zagrożeń psychospołecznych, ponieważ zapewniałyby wysokiej jakości miejsca pracy i ochronę socjalną; zauważa, że depresja i zaburzenia zdrowia psychicznego mogą stanowić przeszkodę w utrzymaniu i uzyskaniu zatrudnienia oraz że konieczne jest dodatkowe wsparcie dla osób poszukujących pracy;

12. dostrzega możliwości jakie może stworzyć transformacja cyfrowa dla zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy; podkreśla w tym kontekście, że transformacja cyfrowa nie powinna prowadzić do izolacji i społecznego wykluczenia; zwraca ponadto uwagę na trudności osób starszych, które są szczególnie zagrożone wykluczeniem cyfrowym w związku ze zmieniającymi się warunkami pracy i nowymi narzędziami cyfrowymi; podkreśla wagę dostępu wszystkich pracowników, a zwłaszcza osób starszych do kształcenia ustawicznego i doskonalenia zawodowego dostosowanego do ich indywidualnych potrzeb; wzywa państwa członkowskie do rozbudowywania oferty edukacji cyfrowej skierowanej do osób starszych; podkreśla znaczenie wymian międzypokoleniowych w środowisku pracy;

13. przypomina, że proaktywne podejście do cyfryzacji, takie jak podnoszenie umiejętności cyfrowych w miejscu pracy lub umożliwianie elastycznych godzin pracy, może pomóc w łagodzeniu stresu związanego z pracą; zwraca uwagę, że sztuczna inteligencja może poprawić warunki pracy i jakość życia, w tym zapewnić lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym i lepszą dostępność dla osób niepełnosprawnych, przewidywać rozwój rynku pracy i wspierać zarządzanie zasobami ludzkimi poprzez zapobieganie ludzkim uprzedzeniom; ostrzega jednak, że sztuczna inteligencja również niepokoi, jeśli chodzi o prywatność oraz bezpieczeństwo i higienę pracy, czyli o prawo do bycia offline, i może prowadzić do nadmiernej i bezprawnej inwigilacji i monitoringu pracowników naruszających ich godność i prywatność, a także do dyskryminacyjnego traktowania w ramach procesów rekrutacji i w innych obszarach ze względu na tendencyjne algorytmy, w tym ze względu na płeć, rasę i pochodzenie etniczne; wyraża ponadto zaniepokojenie tym, że sztuczna inteligencja może zagrażać wolności i autonomii ludzi, np. poprzez narzędzia prognozowania i oznaczania, monitorowanie i śledzenie w czasie rzeczywistym oraz zautomatyzowane bodźce behawioralne, a także może przyczyniać się do występowania u pracowników problemów ze zdrowiem psychicznym, takich jak wypalenie, stres technologiczny, przeciążenie psychiczne i zmęczenie; podkreśla, że rozwiązania z zakresu sztucznej inteligencji w miejscu pracy muszą być przejrzyste, sprawiedliwe i unikać wszelkich negatywnych skutków dla pracowników oraz muszą być przedmiotem negocjacji między pracodawcami a przedstawicielami pracowników, w tym związkami zawodowymi; wzywa w związku z tym Komisję i państwa członkowskie do opracowania wniosku ustawodawczego dotyczącego sztucznej inteligencji w miejscu pracy mającego na celu zagwarantowanie w coraz bardziej cyfrowym miejscu pracy odpowiedniej ochrony praw i dobrostanu pracowników, w tym ich zdrowia psychicznego, oraz ich praw podstawowych, takich jak niedyskryminacja, prywatność i godność osobista; zauważa, że nękanie online zazwyczaj niewspółmiernie silniej dotyka pracowników należących do najbardziej wrażliwych grup, w tym osoby młodsze, kobiety i osoby LGBTQI+; podkreśla, że tylko 60 % państw członkowskich dysponuje szczegółowymi przepisami służącymi przeciwdziałaniu nękananiu i przemocy w miejscu pracy, w związku z czym wzywa Komisję i państwa członkowskie do zaproponowania konkretnych obowiązkowych środków, by odwrócić tę tendencję i rozwiązać ten rosnący problem w miejscu pracy oraz chronić ofiary przy użyciu wszelkich niezbędnych zasobów;

Wtorek, 5 lipca 2022 r.

14. wzywa Komisję i państwa członkowskie do dopilnowania, aby środki zapobiegawcze i ochronne mające na celu wyeliminowanie przemocy, dyskryminacji i nękania w świecie pracy, w tym przemocy i nękania ze strony osób trzecich (tj. ze strony klientów, odwiedzających lub pacjentów), w stosownych przypadkach miały zastosowanie niezależnie od przyczyny nękania oraz by nie ograniczały się do przypadków dyskryminacji; wzywa państwa członkowskie do ratyfikacji konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy (nr 190) i zalecenia dotyczącego eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy (nr 206), aby wprowadzić niezbędne przepisy i środki polityczne zakazujące przemocy i nękania w miejscu pracy, zapobiegające im i je zwalczające; wzywa Komisję do dopilnowania, aby zakres proponowanej dyrektywy w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej<sup>(24)</sup> w pełni obejmował przemoc i nękanie w miejscu pracy uznane za przestępstwo oraz by pracownicy mieli odpowiednią ochronę przy udziale związków zawodowych;

15. podkreśla potrzebę ochrony pracowników przed wykorzystywaniem przez ich pracodawców stosujących sztuczną inteligencję i zarządzanie algorytmiczne, w tym narzędzia przewidywania i oznaczania, aby przewidywać zachowania pracowników oraz wykrywać łamanie zasad lub oszustwa ze strony pracowników bądź zniechęcać do takich zachowań, monitorowanie w czasie rzeczywistym postępów i wyników, oprogramowanie do śledzenia czasu pracy oraz zautomatyzowane bodźce behawioralne; wzywa do wprowadzenia zakazu inwigilacji pracowników;

16. uważa, że potrzebne jest wypracowanie nowego paradygmatu, aby zrozumieć złożoność nowoczesnego miejsca pracy w związku ze zdrowiem psychicznym, gdyż obecnie obowiązujące instrumenty regulacyjne nie są wystarczające, aby zagwarantować zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, a zatem należy je zaktualizować i udoskonalić;

17. podkreśla, że wykorzystywanie technologii i sztucznej inteligencji w miejscu pracy w żadnym wypadku nie może się odbywać ze szkodą dla zdrowia psychicznego i dobrostanu pracowników; stwierdza, że wdrażanie sztucznej inteligencji w miejscu pracy nie może prowadzić do nadmiernego monitorowania w imię wydajności ani do inwigilacji pracowników;

18. zauważa, że istnieje prawdziwa przepaść cyfrowa między kobietami a mężczyznami pod względem fachowych umiejętności i zatrudnienia fachowców w sektorze ICT, gdzie tylko 18 % pracowników to kobiety, a 82 % to mężczyźni<sup>(25)</sup>; uważa, że projektowanie systemów technologicznych w sposób inkluzywny jest niezwykle istotne, aby uniknąć dyskryminacji, problemów ze zdrowiem psychicznym lub szkodliwych skutków projektowania nieinkluzywnego; wzywa Komisję i państwa członkowskie do współpracy na rzecz zlikwidowania przepaści cyfrowej między kobietami a mężczyznami w dziedzinie nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki oraz do rozważenia możliwości stworzenia zachęt dla organizacji ICT, by zatrudniały zróżnicowaną siłę roboczą;

19. z zadowoleniem przyjmuje dyrektywę (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów jako zapewniającą elastyczność i służącą złagodzeniu problemów związanych z pracą; podkreśla jednak, że problemy te nadal w niewspółmiernie większym stopniu dotyczą kobiety, co pokazała pandemia; uważa, że choć praca zdalna oferuje wiele możliwości, wiąże się ona również z wyzwaniami dotyczącymi przepaści społecznej, zawodowej i cyfrowej; podkreśla, że to nadal w większości kobiety korzystają z urlopów ze względów rodzinnych, co niezmiennie negatywnie wpływa na postęp ich kariery, rozwój osobisty, wynagrodzenie i uprawnienia emerytalne; zachęca państwa członkowskie do wyjścia poza wymogi dyrektywy i do zwiększenia liczby dni urlopu opiekuńczego oraz do wypłacania wynagrodzenia nieformalnym opiekunom, gdy korzystają z urlopów; wzywa państwa członkowskie do zdecydowanego zaangażowania się na rzecz ochrony czasu poświęcanego przez pracowników rodzinie i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym; wzywa państwa członkowskie do wspierania równego podziału obowiązków opiekuńczych między kobietami i mężczyznami dzięki płatnym urlopom bez możliwości przenoszenia go między rodzicami, co pozwoliłoby kobietom w większym stopniu pracować w pełnym wymiarze czasu pracy; podkreśla, że kobiety są bardziej narażone na stres, wyczerpanie, wypalenie zawodowe i przemoc psychiczną w związku z nowymi rozwiązaniami w zakresie pracy zdalnej oraz brakiem przepisów pozwalających na opanowanie nieuczciwych praktyk;

20. zauważa przejście na pracę zdalną podczas pandemii i elastyczność, jaką zapewniła ona wielu pracownikom i osobom samozatrudnionym; przyznaje jednak, że praca zdalna okazała się również szczególnie trudna dla osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji i dla osób samotnie wychowujących dzieci; przyznaje, że praca zdalna w połączeniu z opieką nad dziećmi (zwłaszcza z tymi o specjalnych potrzebach) może zagrażać życiu rodzinnemu i dobrostanowi zarówno rodziców, jak i dzieci; zachęca pracodawców do wprowadzenia jasnych i przejrzystych przepisów dotyczących pracy zdalnej, aby zapewnić przestrzeganie godzin pracy i zapobiec izolacji społecznej i zawodowej oraz

<sup>(24)</sup> Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 8 marca 2022 r. w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (COM(2022)0105).

<sup>(25)</sup> Komisja Europejska, tablica wyników „Kobiety w sektorze cyfrowym”, 2020 r.



Wtorek, 5 lipca 2022 r.

zacieraniu się granic między czasem pracy a innym czasem spędzonym w domu; odnotowuje, że dowiedziono, iż praca zdalna ma istotny wpływ na organizację czasu pracy, gdyż zwiększa elastyczność i umożliwia ciągłą dostępność pracowników, co często prowadzi do konfliktu między życiem prywatnym a pracą; przypomina niemniej, że praca zdalna, jeżeli jest odpowiednio uregulowana i wdrożona, może dać pracownikom swobodę w dostosowywaniu godzin pracy i planowania pracy do własnych potrzeb osobistych i rodzinnych; podkreśla przy tym, że całkowite lub częściowe przejście na pracę zdalną powinno być rezultatem porozumienia między pracodawcą a przedstawicielami pracowników;

21. zauważa z zaniepokojeniem, że wciąż nie wszyscy pracownicy mają dostęp do pracy zdalnej; podkreśla wpływ przejścia na pracę zdalną na zdrowie psychiczne osób zagrożonych wykluczeniem cyfrowym; podkreśla znaczenie walki z przepaścią cyfrową w Europie oraz konieczność szkolenia młodszych i starszych osób, aby zapewnić wszystkim pracownikom wystarczający poziom umiejętności cyfrowych; wzywa do bardziej ukierunkowanych inwestycji w kształcenie umiejętności cyfrowych, w szczególności adresowane do grup, które są bardziej wykluczone cyfrowo, takich jak osoby o niskim statusie społeczno-ekonomicznym, słabo wykształcone, starsze oraz mieszkające na obszarach wiejskich i oddalonych; wzywa Komisję do zaproponowania ram prawnych ustanawiających minimalne wymogi dotyczące pracy zdalnej w całej UE bez uszczerbku dla warunków pracy telepracowników; podkreśla, że ramy te powinny doprecyzować warunki pracy i dopilnować, by taka praca była wykonywana na zasadzie dobrowolności oraz by prawa, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, obciążenie pracą i standardy pracy telepracowników były takie same jak w przypadku osób pracujących na porównywalnych stanowiskach w zakładzie pracy; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia środków na rzecz dostępności i inkluzywnej technologii z myślą o osobach z niepełnosprawnościami; zwraca uwagę, że ramy te należy opracować w porozumieniu z państwami członkowskimi i europejskimi partnerami społecznymi, że powinny one w pełni respektować krajowe modele rynku pracy i że powinny uwzględniać porozumienia ramowe europejskich partnerów społecznych dotyczące telepracy i cyfryzacji; wzywa Komisję i państwa członkowskie do poświęcenia szczególnej uwagi osobom niepełnosprawnym umysłowo lub fizycznie; podkreśla, że warunki pracy telepracowników są równoważne z warunkami pracy pracowników pracujących w zakładzie pracy oraz że należy podjąć konkretne środki służące monitorowaniu i wspieraniu dobrostanu telepracowników;

22. uważa, że prawo do bycia offline ma zasadnicze znaczenie dla dobrostanu psychicznego pracowników i osób samozatrudnionych, w tym dla pracownic i dla pracowników zatrudnionych w niestandardowych formach, i że powinno zostać uzupełnione o zapobiegawcze i zbiorowe podejście do zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą; wzywa Komisję do przedstawienia w porozumieniu z partnerami społecznymi wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie minimalnych norm i warunków, aby dopilnować, by wszyscy pracownicy mogli skutecznie korzystać ze swojego prawa do bycia offline, oraz uregulować stosowanie istniejących i nowych narzędzi cyfrowych do celów związanych z pracą zgodnie z rezolucją Parlamentu z 21 stycznia 2021 r. zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline i z uwzględnieniem porozumienia ramowego partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji; wzywa ponadto państwa członkowskie do lepszego koordynowania wymiany najlepszych praktyk, ponieważ za niektórymi z nich stoją bardzo innowacyjne strategie polityczne i projekty;

23. zauważa, że jeżeli dyrektywy Rady 89/654/EWG i 90/270/EWG ustanawiające minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy i przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe zostaną zmienione i zaktualizowane, mogą przyczynić się do ochrony wszystkich pracowników, w tym osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych i osób samozatrudnionych, na równi z różnymi projektami realizowanymi przez agencje UE i państwa członkowskie;

24. podkreśla, że obowiązek zapewnienia dostępności i racjonalnych usprawnień ma zastosowanie do cyfrowego środowiska pracy, w związku z czym pracodawcy powinni wprowadzić środki mające na celu dostosowanie i zapewnienie sprawiedliwych i równych warunków pracy osobom z niepełnosprawnościami, w tym osobom mającym problemy ze zdrowiem psychicznym, włącznie z zapewnieniem zgodności z odpowiednimi normami dotyczącymi dostępności cyfrowej wynikającymi z dyrektywy (UE) 2019/882;

25. z zadowoleniem przyjmuje zobowiązanie Komisji do unowocześnienia ram ustawodawczych dotyczących BHP dzięki przeglądowi dyrektyw 89/654/EWG i 90/270/EWG ustanawiających minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy i przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe;

### **Bezpieczeństwo i higiena pracy**

26. jest zaniepokojony rozdźwiękiem między obecną polityką w zakresie zdrowia psychicznego a postawami w miejscu pracy, które nie odzwierciedlają należycie faktu, że ochrona pracownika jest dla przywódców UE kluczowym atutem do końca dekady; podkreśla, że ze względu na stygmatyzację i dyskryminację pracownicy często nie są w stanie rozmawiać o problemach; wzywa państwa członkowskie do dopilnowania, by pracodawcy wywiązywali się ze swoich obowiązków co

Wtorek, 5 lipca 2022 r.

do udzielania wsparcia i jasnych informacji wszystkim pracownikom oraz co do zapewnienia pracownikom dotkniętym tymi problemami sprawiedliwej reintegracji w miejscu pracy; apeluje o to, by w miejscach pracy ułatwić dostęp do usług wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego i usług zewnętrznych oraz do profilaktyki, wczesnego rozpoznawania i leczenia pracownikom, którzy mogą mieć zaburzenia zdrowia psychicznego, oraz wspierać ich reintegrację, pomagać w zapobieganiu nawrotom choroby oraz wdrażać firmowe plany profilaktyki w zakresie zdrowia psychicznego, w tym plany zapobiegania samobójstwom; wzywa ponadto do przyjęcia jasnych i skutecznych strategii zapobiegawczych i strategii wspierania pracowników powracających do pracy po dłuższej nieobecności;

27. przypomina, że nieraz dochodzi do nękania i dyskryminacji z wielu względów jednocześnie oraz że zjawiska te często są źródłem stresu i braku zaangażowania w miejsca pracy; przypomina w szczególności, że dyskryminacja ze względu na wiek, niepełnosprawność, płeć, płeć społeczno-kulturową i orientację seksualną, rasę, wykształcenie lub status społeczno-ekonomiczny i przynależność do grup najbardziej wrażliwych jest szeroko rozpowszechniona i że pracodawcy powinni jej przeciwdziałać; podkreśla, jak ważne jest uwzględnienie polityki przeciwdziałania nękanii wśród środków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w cyfrowym świecie pracy oraz zapewnienie wsparcia przedsiębiorstwom, zwłaszcza małym i średnim (MSP), aby pomóc im we wdrażaniu polityki zwalczającej molestowanie i nękanie; wzywa do przeprowadzenia ogólnounijnej kampanii informacyjnej uświadamiającej w kwestiach zdrowia psychicznego, aby rozwiązać problem stygmatyzacji, błędnego postrzegania i wykluczenia społecznego, które często mają miejsce w przypadku słabego zdrowia psychicznego;

28. uważa, że obecne środki zachęcające do poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników są niewystarczające, zwłaszcza jeżeli chodzi o ocenę zagrożeń psychospołecznych i zarządzanie tymi zagrożeniami; wzywa Komisję, by ustanowiła mechanizmy profilaktyki stanów lękowych, depresji i wypalenia oraz reintegracji w miejscu pracy osób dotkniętych problemami psychospołecznymi; przypomina, że w tym celu kluczowe znaczenie ma indywidualne i strukturalne podejście do pracy<sup>(26)</sup>; zauważa jednak, że te zaburzenia zdrowotne mogą zależeć od szeregu czynników; wzywa Komisję, aby w porozumieniu z partnerami społecznymi dokonała przeglądu swojego zalecenia z dnia 19 września 2003 r. w sprawie europejskiego wykazu chorób zawodowych<sup>(27)</sup> i dodała do niego takie choroby jak zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego związane z pracą, zaburzenia zdrowia psychicznego związane z pracą, w szczególności depresję, wypalenie zawodowe, stany lekowe i stres, wszystkie choroby azbestozależne i nowotwory skóry oraz reumatyczne i przewlekłe zapalenia; wzywa Komisję do przekształcenia tego zalecenia, po konsultacji z partnerami społecznymi, w dyrektywę ustanawiającą minimalny wykaz chorób zawodowych i określającą minimalne wymogi dotyczące ich uznawania i przyznawania odpowiedniego odszkodowania dotkniętym nimi osobom;

29. przyznaje, że w przeciwdziałaniu zagrożeniom psychospołecznym ważną rolę mogą odgrywać krajowe inspektoraty pracy dzięki egzekwowaniu działań zapobiegawczych lub naprawczych w kontekście pracy; wzywa Europejski Urząd ds. Pracy do wypracowania wspólnej strategii przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym dla krajowych inspektoratów pracy, w tym do opracowania wspólnych ram oceny zagrożeń psychospołecznych i zarządzania nimi, a także do uwzględnienia różnorodnych potrzeb szkoleniowych inspektorów pracy;

30. zwraca uwagę, że choć w nowych strategicznych ramach UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027 słusznie zauważono, że środowisko pracy wymaga zmian, aby udało się rozwiązać problem zagrożeń dla dobrostanu psychospołecznego, skupiono się w nich jedynie na indywidualnych interwencjach, co tylko w niewielkim stopniu ogranicza zagrożenia psychospołeczne; podkreśla pilną potrzebę stworzenia wspólnej podstawy ochrony zdrowia psychicznego wszystkich pracowników w całej UE, ponieważ nie są oni jednakowo chronieni we wszystkich państwach członkowskich, nawet na mocy obowiązującego prawodawstwa UE; wzywa Komisję, by w związku z tym przedstawiła w porozumieniu z partnerami społecznymi wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi i dobrostanem w miejscu pracy, której celem byłoby skuteczne zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy, w tym w środowisku pracy online, wymóg szkoleń dla kadr kierowniczych i personelu, okresowa ocena postępów i poprawa środowiska pracy; uważa, że polityczne strategie zapobiegawcze w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy powinny również angażować partnerów społecznych w identyfikowanie zagrożeń psychospołecznych i zapobieganie tym zagrożeniom; zauważa, że anonimowe ankiety wypełniane przez pracowników, takie jak kwestionariusze i inne działania związane z gromadzeniem danych, mogą dostarczać przydatnych informacji na temat poziomu i przyczyn stresu pracowników, ułatwiając kadrze kierowniczej zidentyfikowanie problemów i w razie potrzeby ich skorygowanie;

<sup>(26)</sup> EU-OSHA, „Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications” [Telepraca i zagrożenia dla zdrowia w czasie pandemii COVID-19: Dane faktyczne i skutki polityczne], 22 października 2021 r.

<sup>(27)</sup> Dz.U. L 238 z 25.9.2003, s. 28.

Wtorek, 5 lipca 2022 r.

31. wzywa Komisję i państwa członkowskie do uwzględnienia najnowszych dowodów naukowych i badań w dziedzinie zdrowia psychicznego, a zwłaszcza potencjału innowacyjnych metod leczenia zaburzeń psychicznych; zachęca Komisję do ścisłego obserwowania i monitorowania najlepszych praktyk, które zostały już z powodzeniem wdrożone w tej dziedzinie, oraz do ułatwiania ich wymiany między państwami członkowskimi; wzywa w szczególności państwa członkowskie do powołania skutecznie działających komitetów ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, które będą częściej i dokładniej dokonywać ocen ryzyka, oraz do zwiększenia uprawnień już istniejących komitetów ds. bezpieczeństwa i higieny pracy dzięki przyznaniu im prawa do korzystania z zewnętrznej wiedzy fachowej, w tym z niezależnych ocen narażenia na zagrożenia psychospołeczne związane z pracą;

32. uważa za bardzo istotny udział kadr kierowniczych w szkoleniach psychospołecznych koniecznych do dostosowania się do praktyk w zakresie organizacji pracy i do dogłębnego zrozumienia problematyki słabego zdrowia psychicznego w miejscu pracy; uważa, że równie istotne jest zapewnienie pracownikom odpowiednich szkoleń z zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą; zachęca pracodawców do wspierania pozytywnego podejścia, polityki i praktyk sprzyjających dobremu zdrowiu psychicznemu i dobrostanowi w miejscu pracy; podkreśla w związku z tym, że przedsiębiorstwa mogłyby rozważyć wyznaczenie i przeszkolenie pracowników kontaktowych ds. zdrowia psychicznego lub stworzenie specjalnej sekcji na wewnętrznej platformie komunikacyjnej w miejscu pracy, informującej pracowników o usługach w zakresie zdrowia psychicznego; uważa, że partnerzy społeczni mogliby odegrać kluczową rolę w opracowaniu i wdrożeniu takich szkoleń, oraz podkreśla szczególną potrzebę zapewnienia szkoleń inspektoratom pracy, by były one w stanie odpowiednio chronić pracowników;

33. wzywa Komisję i państwa członkowskie do uznania wpływu na zdrowie psychiczne pracowników bardzo rozpowszechnionych i upośledzających zaburzeń neurologicznych, takich jak migreny, oraz do uświadamiania w tej kwestii; zwraca uwagę na znaczenie uświadamiania w miejscu pracy w kwestii wagi rozpoznawania objawów migren i zapobiegania im poprzez unikanie czynników je wywołujących;

34. wzywa inspektoraty pracy w UE do koncentrowania się w ramach inspekcji na psychospołecznych warunkach pracy; zwraca się do doradzającego Komisji Komitetu Starszych Inspektorów Pracy o zaproponowanie nowej kampanii dotyczącej zagrożeń psychospołecznych w oparciu o wyniki kampanii z 2012 r. i najnowszą sytuację;

#### ***Nowoczesny świat pracy na rzecz dobrostanu pracowników***

35. podkreśla, że wobec braku wystarczającego wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego oraz braku polityk zapobiegawczych w miejscu pracy pracownicy często muszą korzystać z prywatnych usług, które nie są przystępne cenowo, oraz z usług świadczonych przez organizacje pozarządowe, do których są długie listy oczekujących i którym również brakuje wsparcia i zasobów; wzywa pracodawców do zapewnienia pracownikom dostępu do profesjonalnego i niezależnego wsparcia i do środków z zakresu ochrony zdrowia psychicznego z należyтым poszanowaniem prywatności i poufności pracowników oraz wzywa państwa członkowskie do zadbania o to, by publiczna opieka zdrowotna oferowała łatwy dostęp do porad zdalnych;

36. zachęca Komisję do uruchomienia inicjatyw edukacyjnych i uświadamiających w zakresie zdrowia psychicznego w miejscu pracy i jako elementu programów nauczania, a także wzywa Komisję i państwa członkowskie do wykorzystania funduszy UE do celów stworzenia cyfrowych platform i aplikacji dotyczących zdrowia psychicznego; wzywa Komisję do zbadania możliwości ustanowienia wspólnej unijnej infolinii wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego; wzywa w związku z tym Komisję do zapewnienia odpowiedniego budżetu na odnośne programy UE; wzywa Komisję do ogłoszenia roku 2023 Europejskim Rokiem Dobrego Zdrowia Psychicznego, aby zrealizować wyżej wymienione inicjatywy na rzecz edukowania i uświadamiania w zakresie zdrowia psychicznego;

37. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia lokalnym i innym właściwym organom publicznym wystarczających zasobów kadrowych i środków publicznych na wsparcie i usługi w zakresie zdrowia psychicznego dla każdego, kto ich potrzebuje;

38. uznaje, że brak danych statystycznych o problemach ze zdrowiem psychicznym w miejscu pracy, zwłaszcza w przypadku MŚP i wśród właścicieli MŚP oraz osób samozatrudnionych, sprawia, że potrzeba pilnej interwencji nie wydaje się tak oczywista; wzywa państwa członkowskie, Eurostat, instytucje publiczne, ekspertów, partnerów społecznych i środowisko naukowe do współpracy i gromadzenia aktualnych danych na temat zagrożeń dla zdrowia psychicznego związanych z pracą i ich negatywnych skutków, zdezagregowanych według płci i innych istotnych aspektów, a także danych na temat skuteczności różnego rodzaju interwencji, aby w zharmonizowany sposób promować lepsze zdrowie psychiczne w miejscu pracy;

Wtorek, 5 lipca 2022 r.

39. wzywa państwa członkowskie do dokonania oceny, czy możliwe jest stworzenie lokalnych lub regionalnych służb mediacji w zakresie zagrożeń psychospołecznych, które doradzałyby i udzielały wsparcia technicznego osobom samozatrudnionym i pracodawcom, kadrze kierowniczej i pracownikom w mikroprzedsiębiorstwach i MŚP w zakresie zapobiegania zagrożeniom i konfliktom psychospołecznym w miejscu pracy, a także rozpowszechniałyby informacje na temat zagrożeń psychospołecznych i ich profilaktyki; jest zaniepokojony tym, że przedsiębiorcy i MŚP wymagają szczególnego wsparcia w radzeniu sobie ze skutkami codziennej presji i ze źródłami stresu oraz w informowaniu na temat zdrowia psychicznego w miejscu pracy, i apeluje o inicjatywę na szczeblu UE, aby pomóc im w dokonywaniu ocen ryzyka, w profilaktyce, w prowadzeniu kampanii uświadamiających i we wdrażaniu dobrych praktyk; podkreśla rolę EU-OSHA w zapewnianiu mikroprzedsiębiorstwom i MŚP odpowiednich narzędzi i norm potrzebnych im do oceny zagrożeń dla zdrowia ich pracowników i do wdrożenia odpowiednich środków zapobiegawczych; uważa, że należy wzmocnić EU-OSHA w tym względzie, by skuteczniej sprzyjać zdrowym i bezpiecznym miejscom pracy w całej UE oraz dalej rozwijać inicjatywy na rzecz lepszej profilaktyki w miejscu pracy we wszystkich sektorach działalności;

40. zwraca uwagę, że podczas pandemii zdrowie psychiczne młodych ludzi uległo znacznemu pogorszeniu, a w najtrudniejszej sytuacji znalazły się młode kobiety i młodzi ludzie ze środowisk zmarginalizowanych; ubolewa nad tym, że główną grupą docelową inwestycji w badania nad zdrowiem psychicznym nie są ludzie młodzi pomimo ewidentnych długofalowych korzyści płynących z wczesnej interwencji; zaznacza, że w 2021 r. 64 % młodych ludzi w wieku 18–34 lat było zagrożonych depresją z powodu braku zatrudnienia i perspektyw finansowych i edukacyjnych, a także z powodu samotności i izolacji społecznej; podkreśla, że jednym z najskuteczniejszych narzędzi rozwiązywania problemów związanych ze zdrowiem psychicznym<sup>(28)</sup> wśród ludzi młodych jest zapewnienie im prawdziwych perspektyw związanych z wysokiej jakości wykształceniem i zatrudnieniem; wzywa Komisję do zajęcia się problemem zakłóceń w dostępie do rynku pracy, który zwiększa ryzyko wystąpienia u ludzi młodych zaburzeń zdrowia psychicznego, i do podjęcia działań na rzecz pomocy ludziom młodym w dostępie do zatrudnienia i w utrzymaniu odpowiedniej pracy;

41. wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby we współpracy z Parlamentem i z poszanowaniem zasady pomocniczości zaproponowały wspólne ramy prawne mające na celu zapewnienie godziwego wynagrodzenia za staże i praktyki zawodowe w trosce o uniknięcie zjawiska wycisku; wzywa Komisję do wydania zalecenia, by zadbać o to, aby staże, praktyki zawodowe i zatrudnienie poprzez pośrednictwo pracy liczyły się do doświadczenia zawodowego i w rezultacie dawały dostęp do świadczeń socjalnych;

o

o o

42. zobowiązuje swoją przewodniczącą do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji.

---

<sup>(28)</sup> OECD, „Supporting Young People’s Mental Health Through the Covid-19 Crisis” [Wspieranie zdrowia psychicznego młodych ludzi w czasie kryzysu związanego z COVID-19], 12 maja 2021 r., oraz Europejskie Forum Młodzieży, „Beyond Lockdown: The »Pandemic Scar« on Young People” [Po lockdownie: „pandemiczna blizna” u młodych ludzi], 17 czerwca 2021 r.