

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Niskiej jakości zatrudnienie a zdrowie psychiczne”****(opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji hiszpańskiej)**

(2023/C 228/05)

Sprawozdawca: **José Antonio MORENO DÍAZ**Wniosek ze strony hiszpańskiej pre- Pismo z 27.7.2022  
zydencji w Radzie UE

Podstawa prawna	Art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej Opinia rozpoznawcza
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	3.4.2023
Data przyjęcia na sesji plenarnej	27.4.2023
Sesja plenarna nr	578
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	158/73/12

**1. Wnioski i zalecenia**

1.1. Zgodnie z rezolucją Parlamentu Europejskiego z dnia 4 lipca 2017 r., niskiej jakości („niepewne”) zatrudnienie „oznacza formy zatrudnienia, w przypadku których nie są przestrzegane normy i przepisy europejskie, międzynarodowe i krajowe lub które nie zapewniają wystarczających środków na godne życie lub adekwatnej ochrony socjalnej”.

1.2. Praca może być czynnikiem ochrony zdrowia psychicznego, ale może również przyczyniać się do rozwoju chorób, dlatego też WHO uważa ją za społeczny czynnik warunkujący stan zdrowia.

1.3. Według solidnych dowodów naukowych niska jakość zatrudnienia zwiększa prawdopodobieństwo pogorszenia się zdrowia psychicznego pracowników. Na przykład wysoka niepewność zatrudnienia zwiększa prawdopodobieństwo depresji, stanów lękowych i samobójstwa; wysokie wymagania i niski poziom kontroli zwiększają ewentualność zwolnienia chorobowego z powodu zdiagnozowanej choroby psychicznej; podobnie, połączenie tych dwóch rodzajów ryzyka zwiększa możliwość wystąpienia zaburzeń depresyjnych.

1.4. Różne formy niskiej jakości zatrudnienia mogą obejmować: wymuszoną pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy; niskie wynagrodzenie niepozwalające na zaspokojenie podstawowych potrzeb; umowy zerogodzinowe, umowy na żądanie lub umowy na czas określony mające na celu zaspokojenie potrzeb strukturalnych; stałą niepewność co do czasu trwania zatrudnienia, godzin pracy, wynagrodzenia, zadań itp.; brak autonomii i rozwoju kariery zawodowej; nadmierne wymagania skutkujące długimi lub intensywnymi godzinami pracy i konfliktem między życiem zawodowym i rodzinnym. Tego rodzaju formy pracy rzadko wynikają z dobrowolnego wyboru pracowników, chociaż są pracownicy, którzy je wybierają.

1.5. Niskiej jakości zatrudnienie występuje częściej wśród pracowników wykonujących pracę fizyczną, kobiet, ludzi młodych i migrantów. To pogłębia nierówności społeczne i może zwiększać dyskryminację oraz pogarszać społeczny gradient chorób psychicznych.

1.6. Zgodnie z dyrektywą Rady 89/391/EWG<sup>(1)</sup> w sprawie bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy, Kartą praw podstawowych Unii Europejskiej, Europejską kartą społeczną, Traktatem o funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz zasadami Europejskiego filaru praw socjalnych i związanego z nim planu działania, generowanie i zwiększanie zysków

<sup>(1)</sup> Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1).

przedsiębiorstw, ograniczanie kosztów pracy i zapewnianie pracodawcom elastyczności nie może odbywać się kosztem bezpieczeństwa i higieny w pracy.

1.7. Niskiej jakości zatrudnienie jest niezgodne z realizacją celów zrównoważonego rozwoju w UE.

1.8. EKES uważa, że w celu ograniczenia niskiej jakości zatrudnienia i częstotliwości występowania związanych z tym problemów ze zdrowiem psychicznym należy zapewnić wdrożenie i egzekwowanie europejskiego i krajowego prawodawstwa ustanawiającego wysokiej jakości, zdrowe warunki pracy i zatrudnienia umożliwiające godne życie.

1.9. W związku z tym jest zdania, że należy wzmocnić działania monitorujące i kontrolujące zgodność z odpowiednimi przepisami – z zastrzeżeniem przeznaczenia wystarczających środków na rzecz właściwego organu publicznego (uwzględnienie wskaźników MOP-u), a także w celu zapewnienia odpowiednich kar finansowych za nieprzestrzeganie przepisów.

1.10. Proponuje również, by zgodnie z obowiązującymi dyrektywami w sprawie zamówień publicznych wykluczyć przedsiębiorstwa i organizacje niegwarantujące przestrzegania tych przepisów z zamówień publicznych i pomocy publicznej.

1.11. EKES przyjmuje do wiadomości komunikat w sprawie strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027 (COM(2021) 323 final). Proponuje ponadto, by przyjąć konkretne przepisy dotyczące zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym na poziomie UE. Sugeruje też, by rozszerzyć i zmodernizować dyrektywę w sprawie bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy (89/391/EWG), by zapobiegać zawodowym zagrożeniom psychospołecznym u źródła i by zmienić koncepcję i organizację pracy oraz sposób zarządzania nią, gdyż dowody naukowe wskazują, że konkretne przepisy w tym zakresie są skuteczniejszą formą zapobiegania i ograniczania narażenia na te czynniki ryzyka. Zatem za pośrednictwem dyrektywy można by rozszerzyć korzyści płynące z takich przepisów na wszystkie kraje UE.

1.12. EKES podkreśla, że zwalczanie u źródła rozpoznanych zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą poprzez działania organizacyjne mające zmienić warunki pracy jest krokiem do promowaniu zdrowia psychicznego w miejscu pracy, zgodnie z tym, co zostało przedstawione przez WHO i MOP w ich wytycznych i dokumencie orientacyjnym <sup>(?)</sup> z września 2022 r.

1.13. Komitet odnotowuje i popiera trwające negocjacje nad wnioskiem z 2021 r. w sprawie dyrektywy dotyczącej poprawy warunków pracy świadczonej za pośrednictwem platform internetowych. Sugeruje także, by wypracować odpowiednie podejście do zarządzania wykorzystaniem sztucznej inteligencji w miejscu pracy, by zapobiec ryzyku zawodowemu i osłabianiu innych praw pracowniczych.

1.14. Wzywa także do opracowania na szczeblu europejskim i krajowym polityki przemysłowej mającej na celu tworzenie wysokiej jakości zatrudnienia zapewniającego zdrowe warunki pracy i poprawiającego konkurencyjność.

## 2. Uwagi ogólne

2.1. Rząd Hiszpanii uznał, że zajęcie się wpływem niskiej jakości zatrudnienia na zdrowie psychiczne będzie priorytetem hiszpańskiej prezydencji w Radzie UE w 2023 r., gdyż należy koniecznie ograniczyć ten wpływ i określić nową politykę pracy umożliwiającą przejście do zdrowszych, ukierunkowanych na ludzi i bardziej sprzyjających włączeniu społecznemu rynków pracy opartych na godnej pracy <sup>(?)</sup>. W związku z tym rząd Hiszpanii zwrócił się do EKES-u o sporządzenie opinii rozpoznawczej na ten temat.

<sup>(?)</sup> [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_856821/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856821/lang-en/index.htm)

<sup>(?)</sup> Druga wicepremier rządu Hiszpanii, Ministerstwo Pracy i Gospodarki Społecznej: wniosek o sporządzenie opinii rozpoznawczej.

2.2. Niska jakość zatrudnienia jest nie do pogodzenia z osiągnięciem milenijnych celów ONZ do 2030 r., a mianowicie celu nr 8 „Wzrost gospodarczy i godna praca”, celu nr 3 „Dobre zdrowie i jakość życia” i celu nr 5 „Równość płci”<sup>(4)</sup>. Według WHO<sup>(5)</sup> godna praca jest korzystna dla zdrowia psychicznego, a niskiej jakości środowisko pracy – w tym dyskryminacja i nierówność, nadmierne obciążenie pracą, niska kontrola nad pracą i brak bezpieczeństwa zatrudnienia – stanowią zagrożenie dla zdrowia psychicznego.

2.3. W rezolucji Parlamentu Europejskiego w sprawie warunków pracy i niepewności zatrudnienia określono niskiej jakości<sup>(6)</sup> („niepewne”) zatrudnienie jako „formy zatrudnienia, w przypadku których nie są przestrzegane normy i przepisy europejskie, międzynarodowe i krajowe lub które nie zapewniają wystarczających środków na godne życie lub adekwatnej ochrony socjalnej”.

2.4. Według tezauryusa EU-OSHA, niskiej jakości zatrudnienie jest nisko płatne, nie zapewnia bezpieczeństwa ani ochrony i nie pozwala na utrzymanie gospodarstwa domowego<sup>(7)</sup>. Natomiast według definicji podanej przez międzynarodową sieć badań nad niepewnym zatrudnieniem (ang. Precarious Work Research – PWR), zatrudnienie niskiej jakości jest wielowymiarowym pojęciem, obejmującym między innymi (ale nie tylko) brak bezpieczeństwa zatrudnienia, niewystarczające dochody oraz brak praw i ochrony w ramach stosunku pracy, co może mieć wpływ zarówno na pracowników nieformalnych, jak i na tych zatrudnionych na podstawie umów formalnych<sup>(8)</sup>. Eurofound odnotowuje, że nie ma uniwersalnej definicji zatrudnienia niskiej jakości, ale istnieje powszechna zgoda co do potrzeby zajęcia się tą kwestią, by zapewnić godne i zdrowe warunki pracy, zgodnie z opracowanym przez MOP programem godnej pracy<sup>(9)</sup>.

2.5. W świetle powyższych koncepcji można uznać, że niektóre formy zatrudnienia i warunki pracy są niskiej jakości, co przekłada się ogólnie na niższej jakości zatrudnienie. Obejmuje to na przykład wymuszoną pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, długie godziny pracy lub ciągły wymóg dyspozycyjności, niskie lub niepewne wynagrodzenie, nadużywanie umów na czas określony, umowy zerogodzinowe lub na żądanie, brak umowy o pracę lub pracę wykonywaną bez środków zapobiegawczych.

2.6. Niskiej jakości zatrudnienie może oznaczać: intensyfikację i przedłużenie dnia pracy; brak autonomii i rozwoju kariery zawodowej; nieprzewidywalne i aspołeczne dni i godziny pracy powodujące konflikt między życiem zawodowym a rodzinnym; niewystarczającą liczbę godzin pracy i niewystarczające wynagrodzenie uniemożliwiające zaspokojenie podstawowych potrzeb; stałą niepewność co do okresu zatrudnienia i warunków pracy (godziny pracy, wynagrodzenie, zadania itp.); trudności z egzekwowaniem praw pracowniczych, w tym działań zbiorowych, co prowadzi do ograniczenia uprawnień umownych; większą podatność na nadużycia, dyskryminację i molestowanie; niemożność prowadzenia godnego życia mimo bycia zatrudnionym (tzw. ubodzy pracujący).

2.7. Niskiej jakości zatrudnienie może mieć konsekwencje dla różnych obszarów życia codziennego, w tym zdrowia. EU-OSHA odnotowuje, że badania dotyczące wpływu niskiej jakości zatrudnienia na bezpieczeństwo i higienę pracy wykazały korelację między tymi dwoma zjawiskami – im mniej stabilne jest zatrudnienie, tym bardziej jest ono związane z zachorowalnością lub śmiertelnością<sup>(10)</sup>.

2.8. Pewne konkretne przykłady oparte na najwyższej jakości dowodach naukowych, porównujące pracowników narażonych z pracownikami nienarażonymi (badania wzdłużne lub obejmujące duże bazy danych, pozwalające wykluczyć losowość i odizolować inne pozazawodowe i zawodowe przyczyny) pokazują, że wysoki poziom postrzeganej niepewności zatrudnienia charakteryzujący zatrudnienie niskiej jakości zwiększa prawdopodobieństwo depresji o 61 %, stanów

<sup>(4)</sup> ONZ, Zgromadzenie Ogólne, 70. sesja (2015), rezolucja pt. „Przekształćmy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030”, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne w dniu 25 września 2015 r.

<sup>(5)</sup> <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

<sup>(6)</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0290\\_PL.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0290_PL.html)

<sup>(7)</sup> <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/62001d>

<sup>(8)</sup> <https://doi.org/10.1186/s13643-021-01728-z>

<sup>(9)</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/pl/node/91840>

<sup>(10)</sup> EU-OSHA „Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013–2020” [Priorytety w zakresie europejskich badań nad bezpieczeństwem i higieną pracy: 2013–2020] (2013). Luksemburg, Urząd Publikacji Unii Europejskiej. 10.2802/25457.

lękowych o 77 %<sup>(11)</sup> i samobójstwa o 51 %<sup>(12)</sup>. Te przykłady dowodzą, że wysokie obciążenie pracą zwiększa prawdopodobieństwo zwolnienia chorobowego ze względu na zdiagnozowane zaburzenia psychiczne o 23 %, że niski poziom kontroli zwiększa ewentualność takiego zwolnienia o 25 %<sup>(13)</sup>, a połączenie tych dwóch czynników zwiększa możliwość wystąpienia depresji o 77 %. Podobnie, długie godziny pracy zwiększają prawdopodobieństwo depresji o 14 %<sup>(14)</sup>.

2.9. Gdyby wyeliminowano w UE narażenia na zawodowe zagrożenia psychospołeczne, przypadki depresji zmniejszyłyby się o 17–35 %, a chorób układu krążenia o 5–11 %<sup>(15)</sup>.

2.10. Niskiej jakości formy zatrudnienia i warunki pracy rzadko wynikają z dobrowolnego wyboru. Istniejące dowody konsekwentnie pokazują, że te formy zatrudnienia uwidaczniają się częściej wśród pracowników wykonujących prace fizyczne, kobiet, ludzi młodych i migrantów<sup>(16)</sup>. Pogłębia to nierówności społeczne związane z klasą społeczną, płcią, wiekiem, narodowością i pochodzeniem etnicznym, co może potęgować dyskryminację krzyżową, już istniejące nierówności zdrowotne i pogarszać gradient społeczny chorób psychicznych. Chociaż te formy pracy często nie są preferowaną opcją, to niektórzy pracownicy je wybierają.

2.11. Niskiej jakości zatrudnienie występuje z różną częstotliwością w różnych krajach UE<sup>(17)</sup> i w różnych sektorach działalności. Jest częstsze w przypadku działalności będącej swoistym przedłużeniem pracy w gospodarstwie domowym i w sektorze opiekuńczym (np. sprzątanie, opieka społeczna i zdrowotna, gastronomia, hotelarstwo, bezpieczeństwo, dostawy do domu itp.)<sup>(18)</sup>. Pandemia COVID-19 jeszcze nasiliła częstotliwość zatrudnienia niskiej jakości. Jednak niskiej jakości zatrudnienie występuje we wszystkich branżach, w tym w sektorze publicznym, i we wszystkich krajach.

2.12. Zgodnie z dyrektywą 89/391/EWG w sprawie bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy, pracodawca ma obowiązek zapewnić bezpieczeństwo i zdrowie pracowników odnośnie do każdego aspektu związanego z pracą. Artykuł 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej stanowi, że każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność. Ponadto ma między innymi prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu. Jest to także ujęte w Europejskiej karcie społecznej, Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz w zasadach określonych w Europejskim filarze praw socjalnych i jego planie działania. Generowanie lub zwiększanie zysków przedsiębiorstw i ograniczanie kosztów pracy bądź zapewnianie pracodawcom elastyczności nie może odbywać się kosztem zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

<sup>(11)</sup> Niedhammer, I., Bertrais, S., i Witt, K. (2021). „Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis” [Psychospołeczny wpływ pracy i skutki zdrowotne: metaprzegląd 72 przeglądów piśmiennictwa wraz z metaanalizą]. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(7), 489–508.

<sup>(12)</sup> Blomqvist, S., Virtanen, M., LaMontagne, A. D., i Magnusson Hanson, L. L. (2022). „Perceived job insecurity and risk of suicide and suicide attempts: a study of men and women in the Swedish working population” [Postrzegana niepewność zatrudnienia i ryzyko samobójstwa i prób samobójczych: badanie dotyczące mężczyzn i kobiet w szwedzkiej ludności aktywnej zawodowo]. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 48(4), 293–301.

<sup>(13)</sup> Duchaine, C.S. i inni. (2020). „Psychosocial stressors at work and the risk of sickness absence due to a diagnosed mental disorder: a systematic review and meta-analysis” [Psychospołeczne czynniki stresogenne w pracy i ryzyko nieobecności chorobowej z powodu zdiagnozowanych zaburzeń psychicznych: systematyczny przegląd i metaanaliza]. *JAMA psychiatry*, 77(8), 842–851.

<sup>(14)</sup> Niedhammer, Bertrais, Witt (2021), (zob. wyżej).

<sup>(15)</sup> Niedhammer I. i inni. (2022). „Update of the fractions of cardiovascular diseases and mental disorders attributable to psychosocial work factors in Europe” [Aktualizacja odsetka chorób układu krążenia i zaburzeń psychicznych związanych z psychospołecznymi czynnikami w miejscu pracy w Europie]. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(1), 233–247.

<sup>(16)</sup> <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/precariou-work-definitions-workers-affected-and-osh-consequences>

<sup>(17)</sup> Matilla-Santander N. i inni. (2019). „Measuring precarious employment in Europe 8 years into the global crisis” [Pomiar niskiej jakości zatrudnienia w Europie 8 lat po kryzysie światowym]. *Journal of Public Health (Oxf)*, 41(2), s. 259–267.

<sup>(18)</sup> Eurofound (2021). „Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework” [Warunki pracy i trwała kariera zawodowa: analiza z wykorzystaniem ram jakości miejsc pracy]. Luksemburg, Urząd Publikacji Unii Europejskiej.

2.13. Należy zauważyć, że publiczne systemy opieki zdrowotnej odgrywają ważną rolę w zapewnianiu ogólnie pojętego zdrowia psychicznego. Bez szybkich/koniecznych zmian i dostosowań w publicznych systemach opieki zdrowotnej oraz bez zapewnienia dostępności pomocy psychologicznej i psychiatrycznej w trybie pilnym, zdalnym i terapeutycznym, nie zdołamy zająć się odpowiednio kwestią zdrowia psychicznego nie tylko pracowników, ale również wszystkich obywateli w Europie.

### 3. Uwagi szczegółowe

3.1. Zachwianie równowagi sił między kapitałem a pracą jest czynnikiem ryzyka mogącym prowadzić do niskiej jakości zatrudnienia. Należy skorygować ten brak równowagi – zarówno za pomocą przepisów, jak i dialogu społecznego i działań związkowych, tworząc warunki chroniące pracownice i pracowników, jednocześnie utrzymując korzystne warunki gospodarcze i unikając nieuczciwej konkurencji.

3.2. Należy zwiększyć przestrzeganie i wdrażanie przepisów dotyczących praw pracowników oraz ich przedstawicieli z uwagi na to, że trzy główne powody motywujące przedsiębiorstwa w UE do zajęcia się kwestią BHP w miejscu pracy to: konieczność przestrzegania przepisów (89,2 %), spełnienie postulatów pracowników oraz ich przedstawicieli (81,8 %) oraz uniknięcie kar pieniężnych nakładanych przez organy ds. pracy (79,4 %) <sup>(19)</sup>.

3.3. Hiszpania jest kolejnym przykładem skuteczności przepisów ograniczających niepewność umów o pracę: niedawno przyjęta w wyniku dialogu społecznego reforma rynku pracy zmniejszyła rażąco wysokie wskaźniki zatrudnienia tymczasowego obserwowane na tamtejszym rynku pracy.

### 4. Propozycje

4.1. EKES odnotowuje istnienie przekonujących dowodów na to, że niskiej jakości zatrudnienie zwiększa prawdopodobieństwo złego stanu zdrowia psychicznego. W związku z tym, zgodnie z zaleceniami naukowców zajmujących się ochroną zdrowia, zdrowiem publicznym i epidemiologią chorób w miejscu pracy, a także z zaleceniami międzynarodowych instytucji specjalizujących się w zdrowiu psychicznym w środowisku pracy, jak również uwzględniając prawa określone w dyrektywie 89/391/EWG w sprawie zapobiegania ryzyku zawodowemu w miejscu pracy, wszystkie zaproponowane w niniejszej opinii środki świadomie bazują na podejściu mającym na celu ograniczenie zjawiska rozpowszechniania się zagrożeń związanych z zatrudnieniem niskiej jakości, by zapobiegać pogorszeniu stanu zdrowia psychicznego pracowników. Ponieważ czynniki ryzyka mogące mieć wpływ na zdrowie psychiczne znacznie różnią się między poszczególnymi sektorami, a nawet między różnymi miejscami pracy w tym samym sektorze, najlepsze rozwiązania można najczęściej znaleźć w drodze dialogu społecznego na poziomie sektorowym lub na poziomie przedsiębiorstwa. To z kolei pozwala na zastosowanie ukierunkowanego podejścia z uwzględnieniem wszystkim ram prawnych.

4.2. EKES odnotowuje, że w strategicznych ramach UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027 <sup>(20)</sup> Komisja wskazała, że podejmie między innymi następujące działania:

- rozpocznie „kampanię EU-OSHA: zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” na lata 2023–2025 na rzecz utworzenia bezpiecznej i zdrowej cyfrowej przyszłości, obejmującej w szczególności psychospołeczne i ergonomiczne czynniki ryzyka,
- przygotuje, we współpracy z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi, nieustawodawczą inicjatywę na szczeblu UE dotyczącą zdrowia psychicznego w miejscu pracy, w ramach której ocenione zostaną pojawiające się kwestie związane ze zdrowiem psychicznym pracowników oraz przedstawione zostaną wytyczne dotyczące działań przed końcem 2022 r.,
- opracuje podstawy analityczne, narzędzia elektroniczne i wytyczne w zakresie oceny ryzyka związanego z zielonymi miejscami pracy i miejscami pracy w sektorze cyfrowym i procesami, z uwzględnieniem w szczególności psychospołecznych i ergonomicznych czynników ryzyka.

<sup>(19)</sup> <https://visualisation.osha.europa.eu/esener/en/survey/datavisualisation/2019>

<sup>(20)</sup> Komunikat „Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy” (COM(2021) 323 final).



4.3. Zapewnić wdrożenie już istniejącego prawodawstwa europejskiego i krajowego, które ustanawia wysokiej jakości zatrudnienie i warunki pracy

4.3.1. EKES odnotowuje, że obowiązujące dyrektywy UE dotyczące warunków pracy i zatrudnienia oraz reprezentacji i udziału pracowników obejmują prawa, obowiązki i zobowiązania związane z organizacją czasu pracy (2003/88/WE<sup>(21)</sup>), równowagą między życiem zawodowym a prywatnym ((UE) 2019/1158<sup>(22)</sup>), adekwatną płacą minimalną ((UE) 2022/2041<sup>(23)</sup>), niedyskryminacją (2006/54/WE<sup>(24)</sup>, 2000/78/WE<sup>(25)</sup>, 2000/43/WE<sup>(26)</sup>), przewidywalnością i przejrzystością warunków pracy ((UE) 2019/1152<sup>(27)</sup>), zapobieganiem zagrożeniom zawodowym oraz bezpieczeństwem i zdrowiem pracowników (89/391/EWG wraz z odpowiednimi zmianami) oraz informowaniem pracowników i ich przedstawicieli oraz konsultowaniem się z nimi (2009/38/WE<sup>(28)</sup>, 2003/72/WE<sup>(29)</sup>, 2002/14/WE<sup>(30)</sup>). Ponadto wolność zrzeszania się oraz prawo do rokowań zbiorowych, demonstracji i strajku są chronione na mocy Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Pełne wdrożenie tego zbioru przepisów zapewniłoby pracownikom możliwość godnej pracy, zmniejszyłoby niepewność i wspierałoby zdrowie psychiczne.

4.3.2. EKES zauważa jednak, że istnieje pole do poprawy pod względem wdrażania, egzekwowania i przestrzegania tych przepisów dotyczących warunków pracy, ustanowionych jako niezbędne prawa minimalne, a także w zakresie stosowania obowiązującego prawodawstwa.

4.4. W związku z tym EKES proponuje, by:

4.4.1. zwiększyć monitorowanie i egzekwowanie obowiązujących przepisów prawa pracy objętych wspomnianymi dyrektywami, by zapewnić ich skuteczne wdrożenie; w tym celu państwa członkowskie muszą zapewnić właściwym organom ds. pracy odpowiednie zasoby ludzkie, zgodnie ze wskaźnikami zalecanymi przez MOP<sup>(31)</sup>;

4.4.2. zapewnić odpowiednie sankcje finansowe za brak zgodności z tymi dyrektywami;

4.4.3. uniemożliwić składanie ofert w zamówieniach publicznych i wniosków o wszelkiego rodzaju unijną, krajową, lokalną lub jakąkolwiek inną pomoc publiczną podmiotom nieprzestrzegającym tych dyrektyw, zgodnie z obecnymi dyrektywami w sprawie udzielania zamówień publicznych;

4.4.4. w pełni wykorzystać możliwości oferowane przez Komitet Starszych Inspektorów Pracy (SLIC), by monitorować egzekwowanie prawodawstwa, o którym mowa w paragrafie 4.3.1.

4.4.5. EKES popiera trwające negocjacje na temat wniosku z 2021 r. w sprawie dyrektywy dotyczącej poprawy warunków pracy świadczonej za pośrednictwem platform internetowych. Ponadto odnotowuje toczące się negocjacje w sprawie stanowiska Rady, a także w sprawie poprawek zgłoszonych w grudniu 2022 r. przez Komisję Zatrudnienia Parlamentu Europejskiego. Proponuje także, by wypracować odpowiednie podejście do zarządzania wykorzystaniem sztucznej inteligencji w miejscu pracy, by zapobiec ryzyku zawodowemu i osłabianiu innych praw pracowniczych.

<sup>(21)</sup> Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

<sup>(22)</sup> Dyrektywa 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 uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79).

<sup>(23)</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33).

<sup>(24)</sup> Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23).

<sup>(25)</sup> Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16).

<sup>(26)</sup> Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.U. L 180 z 19.7.2000, s. 22).

<sup>(27)</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).

<sup>(28)</sup> Dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz.U. L 122 z 16.5.2009, s. 28).

<sup>(29)</sup> Dyrektywa Rady 2003/72/WE z dnia 22 lipca 2003 r. uzupełniająca statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników (Dz.U. L 207 z 18.8.2003, s. 25).

<sup>(30)</sup> Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).

<sup>(31)</sup> [https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/WCMS\\_844151/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/WCMS_844151/lang-en/index.htm), § 4.1.8.

#### 4.5. Skupienie się na zapobieganiu zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą

4.5.1. EKES odnotowuje komunikat Komisji w sprawie strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027 (COM(2021) 323 final). Sugeruje także, by przyjąć konkretne przepisy dotyczące zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym na poziomie UE poprzez rozwinięcie i modernizację dyrektywy w sprawie bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy (89/391/EWG), wdrażanie działań na rzecz zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym u źródła, a także poprzez zmianę koncepcji i organizacji pracy oraz sposobu zarządzania nią, gdyż dowody naukowe wskazują, że konkretne przepisy krajowe w tym zakresie stanowią skuteczniejszą formę działań zapobiegających i ograniczających narażenie na te zagrożenia <sup>(32)</sup>.

4.5.2. Komitet podkreśla, że prawo do bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy zostało wprowadzone w ramach podstawowych zasad i praw w pracy, przyjętych przez MOP na 110. Międzynarodowej Konferencji Pracy w czerwcu 2022 r. Odnotowuje także, że zwalczanie u źródła związanych z pracą zagrożeń psychospołecznych, przy wykorzystaniu interwencji organizacyjnych w celu zmiany warunków pracy, jest niezbędnym krokiem do promowania zdrowia psychicznego w miejscu pracy, zgodnie z ustaleniami WHO i MOP-u zawartymi w ich wytycznych i dokumencie orientacyjnym z września 2022 r. <sup>(33)</sup>, w których przedstawiono praktyczne strategie. Oprócz profilaktyki zagrożeń psychospołecznych, instytucje te zalecają, jako drugi krok, poprawę zdrowia psychicznego w miejscu pracy oraz jego ochronę i promocję, zwłaszcza poprzez szkolenia i interwencje poprawiające wiedzę o zdrowiu psychicznym. Trzecim krokiem jest wspieranie pracowników z zaburzeniami psychicznymi w pełnym i sprawiedliwym uczestnictwie w pracy poprzez rozsądne środki dostosowawcze i programy powrotu do pracy. Na koniec wspomniane organizacje zalecają stworzenie sprzyjającego środowiska i podejmowanie przekrojowych działań, by poprawić zdrowie psychiczne w miejscu pracy poprzez przywództwo, inwestycje oraz zapewnianie praw, integracji, udziału, dowodów i zgodności.

4.5.3. EKES zaznacza – zgodnie z tym, co stwierdzono także w zawartym na szczelbu UE porozumieniu ramowym partnerów społecznych w sprawie stresu – że na mocy dyrektywy ramowej 89/391/EWG wszyscy pracodawcy są prawnie zobowiązani do ochrony bezpieczeństwa pracy i zdrowia pracowników. Obowiązek ten odnosi się również do problemów dotyczących stresu związanego z pracą, jeśli zagrażają one zdrowiu i bezpieczeństwu.

4.5.4. W tym kontekście EKES proponuje, by w ramach wyżej wspomnianej dyrektywy rozwinąć profilaktykę pierwotną w zakresie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą dzięki organizacyjnemu i zbiorowemu podejściu. W tym celu dyrektywa powinna obejmować:

4.5.4.1. wymogi jakościowe dotyczące stosowanych metod oceny (potwierdzone danymi zdrowotnymi, które mierzą zagrożenia psychospołeczne ustalone na podstawie dowodów naukowych, wykazują nierówności itp.);

4.5.4.2. w razie potrzeby ustanawianie, planowanie i wdrażanie środków zapobiegawczych, by wyeliminować lub zminimalizować zagrożenia poprzez: 1) uwzględnienie wyników oceny zagrożeń psychospołecznych; 2) zmianę u źródła warunków pracy uznanych za szkodliwe i stosowanie środków organizacyjnych pozwalających uniknąć sytuacji, w której środki profilaktyczne skupiałyby się wyłącznie na upodmiotowieniu i rehabilitacji;

4.5.4.3. zobowiązanie pracodawców do ograniczenia ryzyka zawodowego poprzez wdrożenie odpowiednich środków w celu przeciwdziałania rozpoznanyim zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą poprzez zmianę warunków pracy. Te środki mogłyby obejmować: poprawę technologii oraz procesów produkcji towarów i świadczenia usług, jak również zwiększenie liczby personelu, by zmniejszyć obciążenia; zadbanie o to, by harmonogram czasu pracy był do pogodzenia z rodzinnymi obowiązkami opiekuńczymi; promowanie partycypacyjnych i opartych na współpracy metod pracy, by zapewnić pracownikom wpływ na pracę, i zwiększenie funkcjonalnego wsparcia między pracownikami oraz ich przełożonymi; ustanowienie sprawiedliwych procedur rekrutacji, przydziału zadań, szkoleń i awansów, by poprawić jakość przywództwa; określenie wzbogaconych zadań, by pracownicy mogli wykorzystywać swoje umiejętności i swoją wiedzę i nabywać nowe kompetencje; promowanie stabilności zatrudnienia i warunków pracy oraz przewidywalności zmian, które powinny być uzasadnione i rozsądne, aby uniknąć niepewności zatrudnienia; zapewnienie adekwatnego wynagrodzenia umożliwiającego godne życie, zgodnie z mającym zastosowanie prawem, dialogiem społecznym i układami zbiorowymi pracy; te wszystkie środki przyczyniłyby się do ograniczenia niskiej jakości zatrudnienia i ochrony zdrowia psychicznego;

<sup>(32)</sup> Jain, A. i inni (2022), „The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe” [Wpływ ustawodawstwa krajowego dotyczącego ryzyka psychospołecznego na plany działania organizacji, psychospołeczne warunki pracy i związany z pracą stres pracowników w Europie], *Social Science & Medicine* 302.

<sup>(33)</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_protect/—protrav/—safework/documents/publication/wcms\\_856976.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—safework/documents/publication/wcms_856976.pdf)

4.5.4.4. wprowadzenie obowiązku należytego uwzględniania zapobiegawczego celu oceny, by propagować skuteczne zarządzanie wspomnianymi czynnikami ryzyka i uniknąć przeprowadzania ponownych ocen z czysto biurokratycznych powodów;

4.5.4.5. zadbanie o to, by wszystkie te środki mające zapobiegać zagrożeniom psychospołecznym u źródła, począwszy od opracowania oceny, po zmiany organizacyjne i monitorowanie ich skuteczności w ograniczaniu czynników ryzyka, opierały się na udziale pracowników oraz ich przedstawicieli w miejscu pracy lub na poziomie przedsiębiorstwa, zgodnie z mającymi zastosowanie przepisami dotyczącymi informowania pracowników i/lub ich przedstawicieli oraz konsultowania się z nimi; w tym celu należy zapewnić, zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi, istnienie i funkcjonowanie odpowiednich organów, jeżeli jest to przewidziane w przepisach krajowych lub układach zbiorowych – chodzi tu o komitety ds. bezpieczeństwa i zdrowia, osoby oddelegowane do zapobiegania zagrożeniom w miejscu pracy, rady zakładowe itp.; należy także umożliwić negocjacje między przedstawicielami związków zawodowych a pracodawcami, zgodnie z mającym zastosowanie ustawodawstwem i układami zbiorowymi.

#### 4.6. *Polityka przemysłowa mająca pomagać w tworzeniu wysokiej jakości miejsc pracy*

4.6.1. Polityka przemysłowa poszczególnych krajów jest jednym z czynników wpływających na zdolność przedsiębiorstw do tworzenia wysokiej jakości i wymagających wysokich kwalifikacji miejsc pracy w gospodarce. W związku z tym EKES proponuje, by przy opracowywaniu polityki przemysłowej na szczeblu europejskim uwzględnić cel, jakim jest tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji, które zapewniają zdrowe warunki pracy i poprawiają konkurencyjność. Mogłoby to obejmować między innymi następujące elementy:

4.6.1.1. znacznie bardziej aktywne zaangażowanie władz publicznych, w tym agencji rozwoju gospodarczego, skupiające się na zapewnieniu niezbędnej infrastruktury oraz aktywnej polityki zatrudnienia ukierunkowanej na konkretne potrzeby sektorów przemysłowych o największym potencjale tworzenia lokalnych miejsc pracy wysokiej jakości; w zamian zobowiązano by przedsiębiorstwa będące beneficjentami takiej polityki do tworzenia pewnej minimalnej liczby wysokiej jakości miejsc pracy;

4.6.1.2. ukierunkowanie inwestycji w badania i rozwój na podnoszące wydajność i przyjazne pracy technologie w celu synergetycznego zwiększenia ich zdolności do tworzenia wartości;

4.6.1.3. kształtowanie polityki przemysłowej z uwzględnieniem kryteriów dotyczących zapobiegania ryzyku zawodowemu i ochrony zdrowia pracowników;

4.6.1.4. uwzględnianie w międzynarodowych umowach handlowych rozdziałów dotyczących handlu i zrównoważonego rozwoju zapewniających prawa pracownicze.

4.7. EKES proponuje, by w każdym kraju włączyć do przekrojowego programu obowiązkowego nauczania i szkolenia zawodowego wiedzę na temat indywidualnych i zbiorowych praw pracowniczych, a także umiejętności w zakresie przedsiębiorczości, aby wyposażyć przyszłych pracowników i pracodawców w niezbędną wiedzę w tym zakresie.

4.8. W świetle wyników badań Eurofound, EU-OSHA i Eurostatu oraz dostarczonych przez nie danych EKES proponuje, by regularnie identyfikować najbardziej rozpowszechnione formy niskiej jakości zatrudnienia i ich kontekst rozwojowy (kraje, sektory itp.), a także określać, które grupy są najbardziej dotknięte tym zjawiskiem (pracownicy wykonujący pracę fizyczną, kobiety, ludzie młodzi itp.), i obserwować rozwój tej tendencji.

4.9. Proponuje też, by zintensyfikowano badania nad jakością pracy i zdrowiem psychicznym, począwszy od poprawy systemów informacji i nadzoru epidemiologicznego w tych obszarach.

Bruksela, dnia 27 kwietnia 2023 r.

Oliver RÖPKE  
Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego



## ZAŁĄCZNIK

Następujące poprawki, które uzyskały poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów, zostały odrzucone w trakcie debaty (art. 60 ust. 2 regulaminu wewnętrznego):

**POPRAWKA 1****Zgłoszona przez:**

BLIJLEVENS René

DANISMAN Mira-Maria

MINCZEWA Marija

PILAWSKI Lech

POTTIER Jean-Michel

VADÁSZ Borbála

**SOC/745****Niskiej jakości zatrudnienie a zdrowie psychiczne****Punkt 2.7****Dodać nowy punkt****Umieścić po istniejącym punkcie 2.6**

Opinia sekcji	Poprawka
	<p>Definicja zastosowana przez PE w rezolucji z 2017 r. <sup>(12)</sup> z jednej strony wskazuje, że niskiej jakości oznacza pracę, która nie jest zgodna z obowiązującymi przepisami. Definicja ta odnosi się jednak również do pracy, która „nie zapewnia wystarczających środków na godne życie lub adekwatnej ochrony socjalnej”. Jednocześnie EKES zauważa, że według Eurofoundu niepewne zatrudnienie (ang. precarious work) to pojęcie, które nie ma powszechnie akceptowanej definicji w całej Europie, podczas gdy szeroko uznaje się potrzebę zajęcia się tym złożonym zjawiskiem. Według WHO w miejscu pracy zagrożenia dla zdrowia psychicznego, zwane również zagrożeniami psychospołecznymi, mogą być związane m.in. z treścią stanowiska lub harmonogramem pracy, szczególnymi cechami miejsca pracy lub możliwościami rozwoju kariery zawodowej. WHO wskazuje również, że chociaż zagrożenia psychospołeczne występują we wszystkich sektorach, niektórzy pracownicy są bardziej narażeni na nie niż inni ze względu na to, jaką wykonują pracę, gdzie i w jakich warunkach <sup>(13)</sup>. Również autonomiczne porozumienie partnerów społecznych na szczeblu UE w sprawie stresu stanowi, że stres związany z pracą może być spowodowany różnymi czynnikami, takimi jak treść pracy, organizacja pracy, środowisko pracy, słaba komunikacja itp. <sup>(14)</sup>. Oznacza to, że przy ocenie związku między niskiej jakości zatrudnieniem a zagrożeniami dla zdrowia psychicznego należy wziąć pod uwagę brak powszechnie akceptowanej definicji w Europie. Ponadto ocena musi uwzględniać następujące elementy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Nie ma automatycznego związku przyczynowego między tym, co w niniejszej opinii uznaje się za pracę</li> </ul>

Opinia sekcji	Poprawka
	<p>niepewną a złym zdrowiem psychicznym, ale niepewne zatrudnienie jest jednym z czynników ryzyka, które mogą mieć negatywny wpływ na zdrowie psychiczne pracowników. Kwestie poruszone w punktach 1.3 i 2.6 niniejszej opinii<sup>(15)</sup> są sprzeczne z tym stwierdzeniem lub nie odzwierciedlają go w wystarczającym stopniu.</p> <p>— Zdrowie psychiczne jest połączeniem uwarunkowań indywidualnych, rodzinnych, społeczno-gospodarczych i środowiskowych i podczas gdy niektóre czynniki ryzyka dla zdrowia psychicznego występują w miejscu pracy, to występują one także w całym społeczeństwie. Przy rozstrzyganiu, czy mamy do czynienia z pracą niskiej jakości, zawsze należy opierać się na ocenie sytuacji danej osoby. Znajduje to również odzwierciedlenie w porozumieniu ramowym partnerów społecznych na szczeblu UE w sprawie stresu<sup>(16)</sup>, w którym stwierdza się, że różnorodność siły roboczej jest ważnym czynnikiem przy rozwiązywaniu problemów stresu związanego z pracą oraz że różne osoby mogą w różny sposób reagować na podobne sytuacje, a ta sama osoba może w różny sposób reagować na podobne sytuacje w różnych okresach życia. Kwestie poruszone w punktach 1.5 i 2.6 niniejszej opinii są sprzeczne z tymi spostrzeżeniami lub nie odzwierciedlają ich w wystarczającym stopniu.</p> <p>— Ponadto wiele kwestii związanych z różnymi rodzajami zatrudnienia jest już uwzględnionych w przepisach unijnych i krajowych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, czasu pracy i innych istotnych aspektów. Kwestie poruszone w punktach 1.11, 2.6, 4.5.1, 4.5.4 i 4.5.4.3 opinii są sprzeczne z tym stwierdzeniem lub nie odzwierciedlają go w wystarczającym stopniu.</p> <p>— Jednocześnie te formy pracy mogą również stanowić pierwszy krok do wejścia na rynek pracy i do stopniowego przechodzenia pewniejsze miejsca pracy. Kwestie poruszone w punkcie 1.5 opinii są sprzeczne z tymi spostrzeżeniami lub nie odzwierciedlają ich w wystarczającym stopniu.</p> <p><sup>(12)</sup> Teksty przyjęte – Warunki pracy i niepewność zatrudnienia – wtorek 4 lipca 2017 r. (europa.eu)</p> <p><sup>(13)</sup> <a href="https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work">https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work</a></p> <p><sup>(14)</sup> <a href="https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-work-related-stress">https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-work-related-stress</a> oraz <a href="https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2005-00679-EN.pdf">https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2005-00679-EN.pdf</a></p> <p><sup>(15)</sup> Użyta tu numeracja odnosi się do numeracji punktów wyrażonych w opinii Sekcji SOC przedłożonej na sesji plenarnej i zamieszczonej w portalu członków na sesję plenarną EKES-u w dniach 26–27 kwietnia (zmiany w numeracji mogą wynikać z ostatecznego przyjęcia tych lub innych poprawek).</p> <p><sup>(16)</sup> <a href="https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-work-related-stress">https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-work-related-stress</a> oraz <a href="https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2005-00679-EN.pdf">https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2005-00679-EN.pdf</a></p>

**Wynik głosowania:**

Za: 81  
Przeciw: 127  
Wstrzymało się: 13

**POPRAWKA 3****Zgłoszona przez:**

BLIJLEVENS René  
DANISMAN Mira-Maria  
MINCZEWA Marija  
PILAWSKI Lech  
POTTIER Jean-Michel  
VADÁSZ Borbála

**SOC/745****Niskiej jakości zatrudnienie a zdrowie psychiczne****Punkt 4.5.1****Dodać nowy punkt****Umieścić po istniejącym punkcie 4.5**

Opinia sekcji	Poprawka
	<p><i>Promowanie zdrowia i dobrostanu leży w interesie całego społeczeństwa. Promowanie zdrowia psychicznego w życiu zawodowym jest ważne, ponieważ problemy ze zdrowiem psychicznym mogą prowadzić do niższej wydajności pracy, osiągnięcia gorszych wyników pracy oraz większej absencji, natomiast dobre zdrowie psychiczne wiąże się z większą motywacją i produktywnością. Zgadza się z podejściem Komisji <sup>(29)</sup>, zgodnie z którym należy przygotować – we współpracy z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi – inicjatywę nieustawodawczą na poziomie UE dotyczącą zdrowia psychicznego w miejscu pracy, w ramach której oceniano by pojawiające się kwestie związane ze zdrowiem psychicznym pracownic i pracowników. EKES popiera również cel Komisji, jakim jest włączenie zagrożeń psychospołecznych i ergonomicznych do kampanii dotyczącej zdrowych i bezpiecznych miejsc pracy. EKES uważa, że na poziomie unijnym i krajowym, a także w miejscach pracy, należy poświęcać więcej uwagi odpowiednim strategiom politycznym i/lub działaniom mającym rozwinąć profilaktykę pierwotną w zakresie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą dzięki organizacyjnemu i zbiorowemu podejściu w stosownych przypadkach. Nie ma jednak potrzeby proponowania na szczeblu UE szczegółowych przepisów dotyczących zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym. Kwestie poruszone w punktach 1.11, 4.5.1, 4.5.4 i 4.5.4.3 opinii są sprzeczne z tym stwierdzeniem lub nie odzwierciedlają go w wystarczającym stopniu.</i></p> <p><sup>(29)</sup> COM(2021) 323 final</p>

**Wynik głosowania:**

Za: 91

Przeciw: 127

Wstrzymało się: 18

**POPRAWKA 4****Zgłoszona przez:**

BLIJLEVENS René

DANISMAN Mira-Maria

MINCZEWA Marija

PILAWSKI Lech

POTTIER Jean-Michel

VADÁSZ Borbála

**SOC/745****Niskiej jakości zatrudnienie a zdrowie psychiczne****Punkt 4.6.1****Dodać nowy punkt****Umieścić po istniejącym punkcie 4.6**

Opinia sekcji	Poprawka
	<p><i>Ze względu na głębokie zmiany w środowisku operacyjnym pilnie potrzebne jest, aby UE kształtowała kompleksową i aktualną politykę przemysłową opartą na innowacji i doskonałości. Przedsiębiorstwa będą tworzyć zatrudnienie i zapewniać wysokiej jakości miejsca pracy, jeśli będzie istniało korzystne otoczenie regulacyjne i inwestycyjne oraz jeśli przedsiębiorstwo będzie mogło być prowadzone z zyskiem. Oznacza to, że nie można planować tworzenia miejsc pracy w ramach polityki przemysłowej. Podobnie, wymaganie, aby przedsiębiorstwa korzystające z infrastruktury lub aktywnej polityki rynku pracy tworzyły minimalną liczbę miejsc pracy, nie jest realistyczne w dłuższym terminie ani rozsądne. Ponadto polityka przemysłowa współlistnieje z obowiązującymi unijnymi i krajowymi ramami regulacyjnymi dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, ale sama polityka przemysłowa nie określa kryteriów zapobiegania ryzyku zawodowemu. Ponadto przedsiębiorstwa potrzebują również dostępu do wykwalifikowanej siły roboczej, ale obecnie borykają się z niedoborem pracowników i umiejętności. Podkreśla to znaczenie skutecznych systemów uczenia się przez całe życie i lepszego przewidywania przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności. Kwestie poruszone w punktach 4.6.1.1 i 4.6.1.3 niniejszej opinii są sprzeczne z tymi spostrzeżeniami lub nie odzwierciedlają ich w wystarczającym stopniu.</i></p>

**Wynik głosowania:**

Za: 89  
Przeciw: 139  
Wstrzymało się: 9

**POPRAWKA 5****Zgłoszona przez:**

BLIJLEVENS René  
DANISMAN Mira-Maria  
MINCZEWA Marija  
PILAWSKI Lech  
POTTIER Jean-Michel  
VADÁSZ Borbála

**SOC/745****Niskiej jakości zatrudnienie a zdrowie psychiczne****Punkt 1.3****Dodać nowy punkt****Umieścić po istniejącym punkcie 1.2**

Opinia sekcji	Poprawka
	<p>Na przykład w autonomicznym porozumieniu partnerów społecznych na szczeblu UE w sprawie stresu stwierdza się, że stres związany z pracą może być spowodowany różnymi czynnikami, takimi jak treść pracy, organizacja pracy, środowisko pracy, słaba komunikacja itp.<sup>(1)</sup>. Przy ocenie związku między niepewnym zatrudnieniem a zagrożeniami dla zdrowia psychicznego należy wziąć pod uwagę brak powszechnie akceptowanej definicji niepewnych form zatrudnienia w Europie. Ponadto ocena musi uwzględniać następujące elementy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Nie ma automatycznego związku przyczynowego między tym, co w niniejszej opinii uznaje się za niskiej jakości zatrudnienie a złym zdrowiem psychicznym, ale niepewne zatrudnienie jest jednym z czynników ryzyka, które mogą mieć negatywny wpływ na zdrowie psychiczne pracowników. Kwestie poruszone w punktach 1.3 i 2.6 niniejszej opinii<sup>(2)</sup> są sprzeczne z tym stwierdzeniem lub nie odzwierciedlają go w wystarczającym stopniu.</li> <li>— Zdrowie psychiczne jest połączeniem uwarunkowań indywidualnych, rodzinnych, społeczno-gospodarczych i środowiskowych i podczas gdy niektóre czynniki ryzyka dla zdrowia psychicznego występują w miejscu pracy, to występują one także w całym społeczeństwie. Przy rozstrzyganiu, czy mamy do czynienia z pracą niskiej jakości, zawsze należy opierać się na ocenie sytuacji danej osoby. Kwestie poruszone w punktach 1.5 i 2.6 niniejszej opinii są sprzeczne z tymi spostrzeżeniami lub nie odzwierciedlają ich w wystarczającym stopniu.</li> </ul>



Opinia sekcji	Poprawka
	<p>— Ponadto wiele kwestii związanych z różnymi rodzajami zatrudnienia jest już uwzględnionych w przepisach unijnych i krajowych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, czasu pracy i innych istotnych aspektów. Kwestie poruszone w punktach 1.11, 2.6, 4.5.1, 4.5.4 i 4.5.4.3 opinii są sprzeczne z tym stwierdzeniem lub nie odzwierciedlają go w wystarczającym stopniu.</p> <p>— Jednocześnie te formy pracy mogą również stanowić pierwszy krok do wejścia na rynek pracy i do stopniowego przechodzenia na mniej niepewne miejsca pracy. Kwestie poruszone w punkcie 1.5 opinii są sprzeczne z tymi spostrzeżeniami lub nie odzwierciedlają ich w wystarczającym stopniu.</p> <p>(<sup>1</sup>) <a href="https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-work-related-stress">https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-work-related-stress</a> oraz <a href="https://www.businessseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2005-00679-EN.pdf">https://www.businessseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2005-00679-EN.pdf</a></p> <p>(<sup>2</sup>) Użyta tu numeracja odnosi się do numeracji punktów wyrażonych w opinii Sekcji SOC przedłożonej na sesję plenarną i zamieszczonej w portalu członków na sesję plenarną EKES-u w dniach 26–27 kwietnia (zmiany w numeracji mogą wynikać z ostatecznego przyjęcia tych lub innych poprawek),</p>

**Wynik głosowania:**

Za: 83

Przeciw: 139

Wstrzymało się: 15

**POPRAWKA 6****Zgłoszona przez:**

BLIJLEVENS René

DANISMAN Mira-Maria

MINCZEWA Marija

PILAWSKI Lech

POTTIER Jean-Michel

VADÁSZ Borbála

SOC/745

Niskiej jakości zatrudnienie a zdrowie psychiczne

Punkt 1.4

Dodać nowy punkt

Umieścić po istniejącym punkcie 1.3 (zob. poprawka 5)

Opinia sekcji	Poprawka
	<p>Zgadza się z podejściem Komisji <sup>(3)</sup>, zgodnie z którym należy przygotować – we współpracy z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi – inicjatywę nieustawodawczą na poziomie UE dotyczącą zdrowia psychicznego w miejscu pracy, w ramach której oceniano by pojawiające się kwestie związane ze zdrowiem psychicznym pracownic i pracowników. EKES uważa, że na poziomie unijnym i krajowym, a także w miejscach pracy, należy poświęcać więcej uwagi odpowiednim strategiom politycznym i/lub działaniom mającym rozwinąć profilaktykę pierwotną w zakresie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą dzięki organizacyjnemu i zbiorowemu podejściu w stosownych przypadkach. Nie ma jednak potrzeby proponowania na szczeblu UE szczegółowych przepisów dotyczących zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym. Kwestie poruszone w punktach 1.11, 4.5.1, 4.5.4 i 4.5.4.3 opinii są sprzeczne z tym stwierdzeniem lub nie odzwierciedlają go w wystarczającym stopniu.</p> <p><sup>(3)</sup> Komunikat „Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027 Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy” COM (2021) 323 final.</p>

Wynik głosowania:

Za: 91

Przeciw: 141

Wstrzymało się: 11