

# Tradycyjne i nowe rodzaje ryzyka – wyzwania w promowaniu bezpieczeństwa i zdrowia pracowników





Z uprzejmym wsparciem Unii Europejskiej

Niniejszy tekst odzwierciedla jedynie opinię autora.  
Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w nim zawartych.

Publikacja została starannie przygotowana i sprawdzona.  
Niemniej jednak wszystkie treści są udostępniane bez gwarancji.  
Jakakolwiek odpowiedzialność współwykonawców lub EZA za treść tego dzieła jest wykluczona.

## Stopka redakcyjna

**Wydawca:** Europejskie Centrum ds. Pracowniczych, Königswinter  
[www.eza.org](http://www.eza.org)

**Autor:** António Brandão Guedes

**Tłumaczenie:** Marta Jędrych

**Opracowanie:** HellaDesign, Emmendingen, [www.helladesign.de](http://www.helladesign.de)

**Ilustracje:** © Klaus Puth, Mühlheim/Main, [www.klausputh.de](http://www.klausputh.de)

**Stan:** Marzec 2020

# Spis treści

Tytułem wstępu	4	
Wprowadzenie	6	
<b>1</b>	<b>Utrzymywanie się tradycyjnych zagrożeń dla ochrony i zdrowia pracowników</b>	<b>8</b>
1.1	Warunki pracy w rolnictwie i wycisk siły roboczej	8
1.2	Zapobieganie chorobom zawodowym i wypadkom przy pracy w rolnictwie	9
1.3	Systemy opieki zdrowotnej w Europie a demografia	10
<b>2</b>	<b>Pojawienie się nowych zagrożeń w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy</b>	<b>12</b>
2.1	Stres i psychospołeczne czynniki ryzyka	13
<b>3</b>	<b>Sprawdzone praktyki dotyczące bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy</b>	<b>18</b>
<b>4</b>	<b>Rola dialogu społecznego i organizacji pracowniczych</b>	<b>20</b>
<b>5</b>	<b>Końcowe rozważania i zalecenia</b>	<b>22</b>
<b>2019 – 25-lecie Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA)</b>	<b>27</b>	

## Tytułem wstępu

Drogie Czytelniczki, Drodzy Czytelnicy,

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) w Bilbao obchodziła w 2019 r. swoje 25-lecie. Od momentu powstania wnosi bardzo istotny wkład w zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym w Europie. Liczne publikacje i wytyczne dotyczące specjalistycznych zagadnień oraz regularne kampanie informacyjne i uświadamiające, w które EZA wraz ze swoją europejską siecią organizacji pracowniczych zaangażowana jest od 2016 r. jako oficjalny partner kampanii, doprowadziły na przestrzeni lat do tego, że zwłaszcza partnerzy społeczni a także inne podmioty zajmujące się ochroną zdrowia w miejscu pracy poświęcają więcej uwagi profilaktyce.

Publikacja, którą trzymają Państwo teraz w rękach, przedstawia istotne wyniki cyklu seminariów EZA na temat tradycyjnych i nowych zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy oraz podaje zalecenia dotyczące działań dla wszystkich przedstawicieli pracowników, którzy się tą kwestią zajmują. Zakres poruszanych tematów sięgał od niezmiennie wysokiego ryzyka wypadków w rolnictwie, aż po psychospołeczne czynniki ryzyka związane z cyfryzacją świata pracy.

Podczas seminariów stało się jasne, że cyfryzacja nie tylko stwarza duże wyzwania dla miejsc pracy, ale także otwiera możliwości kształtowania przyszłości pracy z mniejszym wysiłkiem fizycznym i psychicznym. Organizacje pracownicze nie powinny zachowywać się jedynie reaktywnie w obliczu zmiany cyfrowej, ale powinny przyjąć postawę proaktywną i wnieść do dialogu społecznego propozycje dotyczące lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia w cyfrowym miejscu pracy, tak aby mogły one rozwinąć swój pozytywny potencjał.

Istotną kwintesencją cyklu seminariów było również to, że pomimo znacznego postępu, nadal istnieje potrzeba silniejszej kultury prewencji w przedsiębiorstwach.

Za aktywny udział w serii seminariów chciałabym podziękować organizatorom projektów z naszych ośrodków członkowskich NSZZ “Solidarność” i Europejskiego Domu Spotkań – Fundacji Nowy Staw z Polski, Feder.Agri. z Włoch oraz Nell-Breuning-Haus z Niemiec.

António Brandão Guedes, koordynator Komisji ds. Pracy Krajowego Komitetu Wykonawczego BASE-F.U.T. w Portugalii, kierował koordynacją projektów, nadał jej ważne impulsy merytoryczne, reprezentował EZA na obchodach 25-lecia EU-OSHA, przeprowadził ocenę wyników seminariów i sporządził niniejszy raport końcowy. Chciałabym mu bardzo serdecznie podziękować za jego cenne zaangażowanie. Wspierał go Matthias Homey, który z ramienia Sekretariatu EZA objął merytoryczną koordynację działań.

Szczególne podziękowania kieruję również do EU-OSHA – za nasze partnerstwo w kampaniach, które wzbogaca treść naszych seminariów na temat bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy, oraz za to, że także w tym roku przedstawiciele krajowych punktów centralnych ponownie przybyli na nasze seminaria.

Przedstawiając w tej broszurze wyniki i zalecenia dotyczące działań, chcielibyśmy dostarczyć organizacjom pracowniczym i ich multiplikatorom inspiracji do codziennej pracy i, jak zawsze, jesteśmy otwarci na informacje zwrotne i propozycje.

*Sigrid Schraml*  
Sekretarz Generalna EZA

## Wprowadzenie

Program edukacyjny EZA 2019 obejmował cykl seminariów, których celem było pogłębienie zagadnień związanych z promocją bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Na zaproszenie Europejskiego Centrum ds. Pracowniczych, podobnie jak w 2015 roku, byłem odpowiedzialny za koordynację tematyczną tych seminariów.

Seminaria, w których brałem czynny udział i z których przygotowałem niniejsze sprawozdanie, były następujące:

- Przeprowadzone w dniach 19-21 września 2019 r. przez KK NSZZ „Solidarność” (Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”) w Warszawie (Polska) międzynarodowe seminarium na temat „Polityka zdrowotna – alternatywa czy warunek stabilnego rynku pracy?”
- Zorganizowane w dniach 27-29 września 2019 r. przez FEDER.AGRI. (Federazione Nazionale per lo Sviluppo dell’Agricoltura) w Bari (Włochy) międzynarodowe seminarium na temat „Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w miejscu pracy w rolnictwie: ochrona pracowników w polityce UE”
- Zrealizowane w dniach 6-9 lutego 2020 r. przez Europejski Dom Spotkań – Fundację Nowy Staw w Lublinie (Polska) międzynarodowe seminarium na temat „Zarządzanie ryzykiem psychospołecznym w środowisku pracy”
- Zorganizowane w dniach 18-21 lutego 2020 r. przez Nell-Breuning-Haus (NBH) w Herzogenrath (Niemcy) międzynarodowe seminarium na temat „Cyfryzacja i obciążenie psychiczne w pracy – zaniedbany aspekt w dialogu społecznym”

Podczas tych czterech seminariów próbowaliśmy dowiedzieć się, jakie kwestie są wspólne dla różnych krajów, jakie nowe i stare zagadnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy są nadal istotne, jak te kwestie są postrzegane oraz czy i jakie są na przyszłość perspektywy lub podejścia, sprawdzone praktyki, wymiana doświadczeń i wyzwań.

# 1 Utrzymywanie się tradycyjnych zagrożeń dla ochrony i zdrowia pracowników

W miarę postępu debaty na temat promowania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w sieci EZA stwierdziliśmy, że tradycyjne kwestie, które nadal stanowią problem w wielu krajach, są nadal przedmiotem dyskusji, ze szczególnym uwzględnieniem krajów Europy Południowej oraz Środkowo-Wschodniej. Niektóre z tych problemów zostaną rozwiązane, ale w innych przypadkach zaostrzyły się one przez globalizację, w szczególności poprzez takie zjawiska jak imigracja, pogorszenie systemów opieki zdrowotnej, stopa bezrobocia i środki oszczędnościowe, które dotknęły wiele krajów Unii Europejskiej.

## 1.1 Warunki pracy w rolnictwie i wyzysk siły roboczej

W tym kontekście możemy podjąć jeden z głównych tematów seminarium w Bari, gdzie omawiano wyzysk zarówno pracowników włoskich jak i imigrantów w rolnictwie. Zjawisko, które dotyczy nie tylko Włochów i często zdarza się w całych Włoszech, a zwłaszcza w regionach o bardziej rolniczym charakterze: potajemny wyzysk pracowników rolnych, tworzenie siatek przestępczych, które wykorzystują słabość ludzi, zwłaszcza nieletnich, kobiet i imigrantów, w celu prowadzenia bardzo dochodowych interesów. Niektórzy eksperci rozpatrywali ten problem w kontekście wypadków przy pracy w rolnictwie. Nie jesteśmy w stanie uzyskać informacji statystycznych na temat nielegalnych pracowników, zwłaszcza w odniesieniu do wypadków przy pracy. Wiemy jedynie, gdy zostaną przewiezieni do szpitali ranni lub zmarli.



Odzwierciedla to stare problemy z godnymi warunkami pracy: trudności państwa i organizacji rolniczych, zwłaszcza chrześcijańskich, takich jak Movimento Cristiano Lavoratori/FEDER.AGRI., w zwalczaniu nielegalnej pracy, w której bardzo trudno jest zadbać o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników.

Władze muszą współpracować w zwalczaniu organizacji przestępczych zajmujących się wyzyskiem pracowników oraz wspieraniu organizacji rolniczych w przyjmowaniu i legalizacji imigrantów.

## **1.2 Zapobieganie chorobom zawodowym i wypadkom przy pracy w rolnictwie**

Podczas seminarium w Bari podkreślono również znaczenie zapobiegania chorobom zawodowym w sektorze rolniczym, zwracając przy tym uwagę, że pracownicy rolni są narażeni na działanie substancji chemicznych i biologicznych, których nie są świadomi. Problem zaostrza się, ponieważ we Włoszech i innych krajach południowych jest wielu drobnych rolników i pracowników migrujących. Jako największe wyzwanie wymieniono tu fakt, że stosowanie przepisów prewencyjnych pociąga za sobą znaczne koszty: konieczne są wyposażenie ochronne, modernizacja sprzętu roboczego, zakwaterowanie oraz warunki sanitarne. Państwo musi więcej inwestować w warunki zdrowotne tych pracowników.

Wypadki przy pracy z udziałem maszyn, takich jak np. ciągniki, doprowadziły do prawdziwych tragedii nie tylko we Włoszech, ale także w Portugalii i Hiszpanii. Chociaż dane statystyczne w Portugalii nie są zbyt dokładne, pokazują one, że w tym tysiącleciu doszło do setek poważnych i śmiertelnych wypadków z udziałem ciągników. Sytuacja

ta skłoniła nawet parlament portugalski do przyjęcia w 2010 roku rezolucji wzywającej rząd do podjęcia pilnych działań. W latach 2015 i 2016 rozpoczęto kampanię na rzecz zwalczania wypadków i chorób zawodowych w rolnictwie i leśnictwie z udziałem Inspekcji Pracy, Ministerstwa Rolnictwa oraz partnerów społecznych w rolnictwie.

Na seminarium w Warszawie wspomniano, że we Włoszech wypadki przy pracy i choroby zawodowe, których liczba wzrosła w ostatnich latach, są wyraźnymi symptomami pogorszenia się jakości pracy w tym kraju. Potrzebna jest silniejsza kultura prewencji z większą ilością inwestycji w promowanie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. Poszkodowani są pracownicy młodszy i starsi. Także na Łotwie liczba wypadków przy pracy jest wysoka.

Kolejną istotną kwestią jest trudność w ustanowieniu skutecznego systemu zapobiegania zagrożeniom zdrowotnym w rolnictwie w różnych krajach. W niektórych przypadkach systemy rejestrowania/zgłaszania chorób zawodowych prawie nie istnieją, dlatego też choroby te uznaje się za choroby niezwiązane z wykonywanym zawodem. Ponadto słabe systemy statystyczne uniemożliwiają faktyczne poznanie rzeczywistości i ustanowienie odpowiednich środków.

### **1.3 Systemy opieki zdrowotnej w Europie a demografia**

Na seminarium w Warszawie, zorganizowanym przez Związek Zawodowy Solidarność, przedstawiono niektóre aspekty krajowych systemów opieki zdrowotnej oraz omówiono, w jakim stopniu promocja bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy może być włączona w ramy krajowe. Poruszono ponadto niektóre aspekty systemów polskiego i włoskiego. Z wielkim niepokojem przyjęto do wiadomości sytuację demograficzną w Europie i jej możliwe konsekwencje dla syste-

mu opieki zdrowotnej i pracowników w ogóle, a w szczególności dla osób starszych. Wyzwanie stanowi udoskonalenie systemu opartego na „modelu europejskim“ jako punkcie odniesienia i mającego na celu zapewnienie zdrowej i wydajnej siły roboczej.

W wielu krajach, zwłaszcza na Łotwie i w Polsce, promocja bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy jest zatem na bardzo niskim poziomie. W tym kontekście na seminarium w Warszawie wyjaśniono, że związki zawodowe powinny promować szkolenie pracowników i pracodawców, domagać się oceny ryzyka fizycznego i psychicznego oraz wymagać negocjacji zbiorowych i je usprawniać.

Różne sprawozdania krajowe ponownie pokazały, że realia społeczne w krajach UE znacznie się różnią, zarówno pod względem legislacyjnym, jak i w obszarze dobrych praktyk. Jednakże w większości krajów, które opierają się na wspólnotowym modelu w celu promowania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy, istnieje większy poziom troski o zdrowie pracowników. Staje się jednak zauważalne to, że systemy opieki zdrowotnej znajdują się pod presją demograficzną ze względu na przepisy obowiązujące w UE oraz przez starzenie się społeczeństwa i presję budżetową.

Prawodawstwo pracy musi również zostać dostosowane do największych zmian w dziedzinie pracy, zwłaszcza do niepewności zatrudnienia. Z drugiej strony, należy podjąć znaczne wysiłki w celu szkolenia przedstawicieli pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz edukowania członków związków zawodowych, aby mogli mieć większy wpływ na politykę zdrowotną w miejscu pracy.

## 2 Pojawienie się nowych zagrożeń w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy

Seminaria w Lublinie i w Herzogenrath dotyczyły przede wszystkim psychospołecznych czynników ryzyka, ze szczególnym uwzględnieniem stresu zawodowego. Chodzi tu o nowe zagrożenia, które nabierają coraz większego znaczenia, zwłaszcza w okresie przechodzenia do gospodarki cyfrowej.

Oba seminaria były zasadniczo poświęcone zagrożeniom psychospołecznym, które zestawiono również z tradycyjnymi zagrożeniami związanymi z brakiem godziwych warunków pracy, co nadal ma miejsce w Albanii, Bułgarii i Rumunii oraz w krajach Europy Południowej.

Chociaż w większości krajów prawodawstwo wspólnotowe i krajowe jest wystarczające do stworzenia ram dla zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym, ponownie pojawia się kwestia wprowadzenia w życie przepisów prawnych, tzn. istnieją duże trudności w stosowaniu przepisów prawnych uchwalanych lokalnie, nie tylko ze względu na wolę polityczną, ale także z powodu kosztów ekonomicznych i trudności w ustaleniu odpowiednich metod i procedur.

Istotnym aspektem, który należy wziąć pod uwagę, są różne etapy rozwoju gospodarczego i społecznego w krajach europejskich. Systemy prawne również znajdują się na różnych etapach rozwoju, nawet jeśli istnieje punkt odniesienia, w szczególności „dyrektywa ramowa” (dyrektywa 89/391/EWG), porozumienie ramowe dotyczące stresu związanego z pracą między europejskimi partnerami społecznymi (2004), jak również europejskie porozumienie ramowe dotyczące

nękania i przemocy w miejscu pracy (2007), nie zapominając o najnowszej konwencji MOP C190 w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy, która jest obecnie przedłożona państwom członkowskim tej międzynarodowej organizacji do ratyfikacji.

Zarówno na seminarium w Lublinie, jak i na seminarium w Herzogenrath stwierdzono, że nierówności społeczne, możliwa utrata miejsc pracy oraz wzrost liczby zachorowań na schorzenia psychiczne, jak już przewidywała Światowa Organizacja Zdrowia, mogą zostać zaostrome przez obecne zmiany w świecie pracy – w szczególności przez postępujące wprowadzanie cyfryzacji. W przyszłości naszym życiem będą kierować algorytmy i w coraz większym stopniu będą przekształcać pracę w towar, który jeszcze gruntowniej zmieni nasze życie. Możemy utracić autonomię i ponieść straty w życiu prywatnym, zacierając granice między życiem zawodowym, rodzinnym i społecznym.

## **2.1 Stres i psychospołeczne czynniki ryzyka**

Na obu seminarjach szczególną uwagę zwrócono na przyczyny stresu i psychospołeczne czynniki ryzyka oraz konsekwencje dla zdrowia pracowników. Zagrożenia psychospołeczne mogą być związane z zakresem pracy, obciążeniem pracą i jej tempem, godzinami pracy, kontrolą, środowiskiem i wyposażeniem, kulturą i funkcją organizacji, relacjami międzyludzkimi w pracy, rolą w organizacji, rozwojem kariery oraz proporcją pomiędzy pracą a życiem prywatnym. Chociaż takie czynniki, jak forma zatrudnienia i stopa bezrobocia, intensyfikacja pracy i ważne wymagania emocjonalne prawie nie były poruszane na tych seminarjach, można je było zaobserwować. Odniesiemy się jednak tylko do tych, które zostały powierzchownie poruszone na seminarjach:

- a) Zakres pracy: Zakres jest ściśle związany z powstawaniem stresu. Dzieje się tak zwłaszcza wtedy, gdy nie odpowiada on umiejętnościom lub oczekiwaniom pracownika, lub gdy praca jest bardzo monotonna, mało kreatywna i nie oferuje żadnych wyzwań.
- b) Obciążenie pracą i tempo pracy: Czynniki te mają związek z niezdolnością sprostania wymogom zawodu. Może być jednak również odwrotnie. Takie sytuacje wywołują stres.
- c) Godziny pracy: Praca zmianowa i nocna, sztywne i nieelastyczne godziny pracy lub takie, które nie pozostawiają miejsca na relacje społeczne lub życie prywatne i rodzinne. Temat ten był szczególnie intensywnie omawiany na seminarium w Herzogenrath. Cyfryzacja zaciera granicę między czasem pracy a czasem przeznaczonym na życie prywatne i rodzinne.
- d) Kontrola nad własną pracą: Na poziom stresu może wpływać stopień kontroli nad obciążeniem pracą i tempem pracy, a także nad innymi czynnikami ryzyka. Cyfryzacja przynosi nowe metody kontroli ludzi – geolokalizację. Zmniejsza to autonomię w pracy.
- e) Relacje międzyludzkie w pracy: Złe relacje z kolegami i przełożonymi powodują złe środowisko pracy i generują stres. Zachowania sprzyjające molestowaniu moralnemu lub seksualnemu, poniżaniu i przemocy są czynnikami stresu, a w dłuższej perspektywie także chorób, a w skrajnych przypadkach mogą nawet prowadzić do samobójstwa.

- f) Rola w organizacji: Jeśli w organizacji brakuje jasności co do różnych ról i zakresów kompetencji, mogą również pojawiać się konflikty i stres.
- g) Intensyfikacja pracy: Potencjalne trudności w radzeniu sobie z dużą ilością informacji i silnym obciążeniem pracą powodują silną presję. Intensyfikacja pracy jest częstym ryzykiem w wysoce konkurencyjnych środowiskach oraz w przypadku braku zasobów (niedobór personelu).

Chociaż stres nie jest chorobą, może prowadzić do istotnych zmian w sposobie myślenia, odczuwania i zachowania pracowników w pracy. Bezwarunkowo konieczne jest zidentyfikowanie psychospołecznych czynników ryzyka w miejscu pracy, w firmie lub przy świadczeniu usług. Wiele badań wykazało, że stres spowodowany pracą jest związany z rozwojem chorób serca, zahamowaniem układu odpornościowego, schorzeniami mięśniowo-szkieletowymi, zaburzeniami trawienia i niektórymi rodzajami raka. Powiązanie to wyjaśniają różne badania, w szczególności Fundacji Dublińskiej (Eurofound), Agencji z Bilbao (EU-OSHA) i Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych (European Trade Union Institute for Research, ETUI). Inne warsztaty i grupy robocze EZA zajmowały się już tą kwestią.

Oba seminaria koncentrowały się na podejściu do zapobiegania i radzenia sobie z ryzykiem psychospołecznym, odnosząc się zawsze do czterech kluczowych aspektów:

- identyfikacja psychospołecznych czynników ryzyka
- identyfikacja pracowników narażonych na te czynniki ryzyka
- szacowane zawodowe ryzyko psychospołeczne

- prawdopodobieństwo, z jakim pracownicy są narażeni na zawodowy psychospołeczny czynnik ryzyka

Zawsze podkreślano znaczenie udziału zaangażowanych pracowników oraz ich organizacji. Najlepszym sposobem, aby dowiedzieć się, czy pracownicy są narażeni na problemy, jest zapytanie ich o to. W końcu ten, kto wykonuje pracę, prawie zawsze zna ich przyczynę.

Ważne jest, aby pracownicy i kadra kierownicza nie oddawali profesjonalnego zarządzania ryzykiem specjalistom. Mogą i powinni być jednak wspierani przez specjalistów, takich jak lekarz zakładowy, a w przypadku zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym – przez psychologów. Kadra kierownicza i pracownicy są głównymi podmiotami, jeśli chodzi o zapobieganie ryzyku zawodowemu i radzenie sobie z nim. Przerzucanie zapobiegania tym zagrożeniom i radzenia sobie z nimi wyłącznie na specjalistów lub zewnętrzne czy wewnętrzne służby bezpieczeństwa jest drogą skazaną na niepowodzenie.

Oczywiście po zakończeniu fazy identyfikacji i oceny ryzyka psychospołecznego należy opracować plan zapobiegania mu i przewyciężania go. Środki przewidziane w planie muszą być monitorowane, oceniane i, w razie potrzeby, korygowane w ramach ciągłego procesu uczenia się z udziałem wszystkich zainteresowanych stron.

Obecnie istnieją różne narzędzia służące do identyfikacji i oceny ryzyka psychospołecznego, opublikowane przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, ale także przez instytucje krajowe, punkty centralne tej agencji, uniwersytety itp. Nie jest to łatwy proces, ponieważ większość krajów jest jeszcze w fazie wstępnej. Stres w pracy i zagrożenia psychospołeczne mierzono na różne sposoby, stosując metodologię ilościową (skale, kwestionariusze lub inne narzędzia) albo jakościową (wywiady indywidualne i grupowe, obserwacje



lub analiza dokumentów). Wybór metodologii zależy od charakterystyki miejsca pracy i konkretnych zagrożeń.

Droga do sukcesu nie będzie polegała na zajmowaniu się wyłącznie poszczególnymi środkami, które koncentrują się na pracownikach, nawet jeśli są one całkowicie uzasadnione. Większość zagrożeń psychospołecznych ma swój początek w braku organizacji i złym środowisku pracy. Problem ten jest jednak nadal w niewielkim stopniu poruszany – nie tylko dlatego, że psychologowie traktują obszar zachowań jako swoją własną domenę, ale także dlatego, że stanowi to w rzeczywistości wyzwanie polityczne. Pracodawcy postrzegają organizację pracy jako obszar podlegający wyłącznie ich kompetencjom i nie chcą żadnej ingerencji.

### 3 Sprawdzone praktyki dotyczące bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy

Kwestia „sprawdzonych praktyk” w odniesieniu do bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy jest jednym z punktów zawsze poruszanych na tych seminariach EZA i zajmuje szczególne miejsce w celach różnych przedsięwzięć, z naciskiem na Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, która była pionierem w tym względzie.

Promowanie sprawdzonych praktyk prowadzi jednak do pewnych nieporozumień, które powinny zostać wyjaśnione. Sprawdzone praktyki mają sens jedynie w kontekście miejsc pracy, w których przestrzega się krajowych przepisów prawnych dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa w pracy oraz w których istnieją systemy zapobiegania. Natomiast promowanie odosobnionych inicjatyw i nazywanie ich „sprawdzonymi praktykami” jest marnowaniem pieniędzy i jest ponadto frustrujące, ponieważ odosobnione inicjatywy nie zapobiegają ryzyku zawodowemu. Sprawdzone praktyki wykraczają poza wymogi prawne. Są to dobrowolne inicjatywy, które zapewniają zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie pracowników na poziomie wyższym niż przewiduje prawo. Inicjatywy te mają na celu poprawę dobrostanu pracowników i stanowią inwestycję, która może również poprawić wydajność przedsiębiorstw.

Podczas seminarium można było zaobserwować, że nie jest łatwo znaleźć sprawdzone praktyki. To, co zwykle znajdujemy, to doświadczenia i ich wymiana (niekiedy z dużym zainteresowaniem), które pomagają nam w refleksji i poszerzaniu horyzontów dla naszej krajowej rzeczy-

wistości. Znaczną część tych dobrych doświadczeń w zakresie prewencji można zaobserwować w dużych przedsiębiorstwach posiadających wewnętrzne służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dysponujących odpowiednimi środkami technicznymi.

Podczas seminariów w Lublinie i Herzogenrath doszło do wymiany bardzo interesujących doświadczeń w zakresie informacji i komunikacji w dużych przedsiębiorstwach, w których przeprowadza się oceny ryzyka psychospołecznego lub które przynajmniej zleciły już psychologom przeprowadzenie oceny ryzyka i świadczenie doradztwa w tym zakresie dla pracowników i pracodawców.

W większości przypadków z Portugalii, Hiszpanii, Bułgarii, Rumunii, Litwy, Polski, Albanii i Włoch zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym wydaje się być jeszcze na wczesnym etapie. Sprawdzone praktyki w tej dziedzinie są oczywiście rzadkością w wymienionych krajach. Ogólnie rzecz biorąc, znajdujemy się z badaniami, ankietami i narzędziami oceny, jak również ulepszonym prawodawstwem, w fazie rozpowszechniania wiedzy.

## 4 Rola dialogu społecznego i organizacji pracowniczych

W Europejskim Centrum ds. Pracowniczych rozpatruje się podejście do zapobiegania zagrożeniom związanym z pracą oraz promowania bezpieczeństwa, zdrowia i dobrego samopoczucia pracowników w ramach dialogu społecznego jako filaru Europy społecznej (lokalny, regionalny, krajowy i europejski dialog społeczny). Ten dialog społeczny odbywa się na różnych poziomach krajowych i europejskich, ale w szczególności w miejscach pracy, przedsiębiorstwach i usługach publicznych, a także przy promowaniu negocjacji zbiorowych.

Jedną z najważniejszych konkretnych przeszkód dla dialogu społecznego w niektórych krajach jest słabość organizacji związkowych, szczególnie w Polsce, Portugalii, Hiszpanii, Bułgarii, Rumunii, Albanii, a obecnie nawet we Włoszech. Badania ETUI pokazują, że ponad połowa firm w Europie nie posiada struktur reprezentacji pracowniczej. Jednocześnie istnieją jednak również słabe punkty w strukturach związanych z promowaniem bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy, w szczególności w odniesieniu do przedstawicieli pracowników ds. bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisji ds. bezpieczeństwa i higieny pracy.

Okazuje się zatem, że niektóre rządy nie promują dialogu społecznego, i choć uchwalane są akty prawne dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, to organy nadzorcze nie podejmują działań w celu ich realizacji na miejscu. Inspektoraty pracy borykają się nie tylko z brakiem środków, ale także z ustawodawstwem, które jest niewystarczające, aby móc interweniować, gdy prawa pracowników są deptane.

Negocjacje zbiorowe, które doświadczyły ograniczeń w niektórych krajach, takich jak Portugalia i Hiszpania, są preferowane w celu wprowadzenia konkretnych środków w zakresie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym, takich jak zapobieganie stresowi, wypaleniu zawodowemu oraz molestowaniu moralnemu i seksualnemu.

## 5 Końcowe rozważania i zalecenia

Systemy opieki zdrowotnej w każdym kraju są różnie ukształtowane. Zapobieganie chorobom zawodowym jest jednak ogólnie kluczowym zagadnieniem. Nie ma ścisłych statystyk, a ustawowo przewidziane systemy nie zawsze są stosowane w terenie. Miliony pracowników nadal pracują bez oceny ryzyka, przy czym niektórzy pracują chorzy na tych stanowiskach, na których się rozchorowali.

Zadowolające praktyki promowania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy w dużych przedsiębiorstwach nie mogą jednak zrekompensować związanych z tym trudności małych przedsiębiorstw, które stanowią większą część gospodarki europejskiej. Małe i średnie przedsiębiorstwa z reguły nie są w stanie skorzystać z wytycznych dużych firm ze względów budżetowych.

W Europie pracownicy sektora rolnego są nadal wyzyskiwani – a tendencja jest wzrostowa. Rzeczywistość ta obejmuje sytuacje nielegalnej pracy i prawdziwego niewolnictwa, zwłaszcza kobiet i młodzieży. Wraz z nasileniem się zjawiska migracji wzrosła również liczba organizacji przestępczych zajmujących się wyzyskiem pracowników.

Praca nielegalna lub na czarno stanowi atak na godność ludzką, erozję wartości demokratycznych i społecznych, obciążenie dla systemów opieki zdrowotnej i zabezpieczenia społecznego, a ostatecznie także atak na gospodarkę. Państwa muszą wspólnie wypracować skuteczny system zapobiegania i zwalczania tej sytuacji, która w niektórych krajach ma głębokie korzenie kulturowe.

Innym dużym problemem jest trudność w ustanowieniu w różnych krajach skutecznego systemu zapobiegania zagrożeniom dla zdrowia

w rolnictwie. W niektórych przypadkach nie istnieją prawie żadne systemy zbierania/zgłaszania chorób zawodowych, które to następnie klasyfikowane są jako choroby niezwiązane z pracą. Słabe systemy statystyczne uniemożliwiają faktyczne poznanie rzeczywistości i ustalenie odpowiednich środków. Z drugiej strony, koszty sprzętu i jego modernizacji, badań lekarskich i zapewnienia innych warunków bezpieczeństwa i zdrowia są bardzo wysokie dla małych zakładów. Pracownicy małych przedsiębiorstw mają jednak takie samo prawo do zdrowia jak pracownicy dużych przedsiębiorstw.

Większość krajów europejskich posiada już przepisy prawne dotyczące unikania zagrożeń psychospołecznych w przedsiębiorstwach i usługach, niemniej jednak istotne byłyby bardziej specyficzne europejskie ramy prawne w tej dziedzinie.

Jednak największym problemem, zwłaszcza w krajach, które dopiero niedawno lub jeszcze w ogóle nie przystąpiły do UE, jest brak wdrożenia przepisów prawa pracy ogólnie, a w szczególności przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. W niektórych krajach sytuacja jest o tyle dramatyczna, że promocja i ochrona zdrowia nie są wdrażane w terenie.

Stwierdzono, że interwencje koncentrowały się na ogół na przygotowaniu pracowników, tj. na środkach skierowanych do poszczególnych pracowników. Obejmuje to środki osobiste mające na celu utrwalanie ich umiejętności oraz zmniejszanie wpływu stresu i innych zagrożeń na pracowników. Odniesienia do i analizy organizacji pracy, zakresu pracy, środowiska pracy, zadań i stosunków pracy prawie nie były poruszane.

Powierzchniowo zajęto się również problemem kosztów braku prewencji. Dobry system prewencyjny zapobiega cierpieniu pracowników,

zmniejszając jednocześnie koszty dla gospodarki, rodziny i firmy. Brak czasu i pieniędzy to niektóre przeszkody, które uniemożliwiają inwestycje w prewencję. Z tego powodu całe społeczeństwo musi zaangażować się w budowanie kultury prewencji.

Cyfryzacja stwarza wielkie wyzwania dla zarządzania przedsiębiorstwami, pracownikami i ich organizacjami, ale także szanse, ponieważ, jeśli przejście to odbędzie się sprawiedliwie, przyszłość pracy związana będzie z mniejszym wysiłkiem fizycznym i psychicznym. Wreszcie konieczne jest, aby związki zawodowe nie tylko reagowały na cyfrową zmianę, ale także zajmowały proaktywne stanowisko i przedstawiały propozycje do negocjacji na różnych stopniach dialogu społecznego na szczeblu krajowym, europejskim i światowym, we współpracy z uniwersytetami i ośrodkami badawczymi.

Cyfryzacja i praca na platformach internetowych powodują jednak ogólny wzrost stresu i innych psychologicznych czynników ryzyka, co prowadzi do większego obciążenia psychicznego, podwyższonego tempa pracy, zacierania się granic między życiem zawodowym a prywatnym, nasilenia mobbingu, wypalenia zawodowego i depresji. Istnieją grupy zawodowe narażone na skrajne ryzyko psychospołeczne, takie jak nauczyciele, pielęgniarze, lekarze i inni pracownicy służby zdrowia, ale także menedżerowie i kadra kierownicza, pracownicy platform internetowych i osoby pozornie na nich samozatrudnione oraz pracownicy obsługujący społeczeństwo w sektorze finansowym i ubezpieczeń społecznych.

UE musi również zdecydowanie wspierać sprawiedliwe przejście do gospodarki cyfrowej poprzez wzmacnianie umiejętności pracowników, sprawiedliwości i spójności społecznej. W szczególności należy zbadać wpływ na zdrowie pracowników i zachęcać do stosowania sprawdzonych praktyk w zakresie zapobiegania. Ważne będzie włączenie kon-



kretnych środków zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym w latach 2021-2027 do wspólnotowej strategii na rzecz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy oraz do dalszego monitoringu różnych strategii krajowych.

Konieczna jest zatem gruntowna ocena psychologicznych czynników ryzyka w czterech podstawowych obszarach: zakres i tempo pracy oraz obciążenie nią, organizacja pracy, stosunki pracy i środowisko pracy. Istnieje ogólna tendencja do pomniejszania znaczenia organizacji pracy. Jest to jednak obszar, w który należałoby inwestować najwięcej, nawet jeśli porusza on największe problemy polityczne. Pracodawcy tradycyjnie nie są zbyt skłonni do dyskusji nad związkowymi rozwiązaniami i propozycjami dotyczącymi organizacji pracy.

Ważne jest jednak również, aby nalegać na wzmocnienie krajowych systemów zapobiegania i promowania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy. Istotne znaczenie ma wprowadzenie w życie przepisów prawnych w przedsiębiorstwach i usługach.

Rola inspektoratów pracy nie została wystarczająco zgłębiona, w szczególności w odniesieniu do konieczności ich modernizacji i dalszego szkolenia w celu wypełnienia misji kontrolowania skuteczności przepisów prawa pracy, zwłaszcza w kontekście transformacji cyfrowej.

Wreszcie, konieczne jest, aby związki zawodowe nie były tylko reaktywne w procesie zmiany cyfrowej, ale także zajęły proaktywne stanowisko i przedstawiały propozycje do negocjacji na różnych stopniach dialogu społecznego na szczeblu krajowym, europejskim i światowym we współpracy z uniwersytetami i ośrodkami badawczymi.

Stare i nowe zagrożenia, które nadal występują w europejskich miejscach pracy, wymagają dużego zaangażowania ze strony wszystkich organizacji pracowniczych. Największe wyzwanie polega na zapewnieniu ich rzeczywistej obecności we wszystkich przedsiębiorstwach i sektorach usług w Europie, zarówno na szczeblu związków zawodowych, jak i na poziomie reprezentacji pracowniczej w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.

Seminaria EZA 2019 zakończyły się w momencie, gdy koronawirus zaczął rozprzestrzeniać się na wiele krajów. Możliwość częstszych i poważniejszych epidemii w przyszłości oznacza nowe wyzwania w zakresie zapobiegania ryzyku zawodowemu i wymaga traktowania zdrowia w miejscu pracy nie tylko jako problem dla przedsiębiorstw, ale także dla zdrowia publicznego.

## 2019 – 25-lecie Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU- OSHA)

5 czerwca 2019 r. w hiszpańskim mieście Bilbao odbyły się obchody 25-lecia EU-OSHA. Sprawozdawca miał zaszczyt reprezentować Europejskie Centrum ds. Pracowniczych (EZA) na tych uroczystościach i uczestniczyć w odbywających się tam debatach.

Wśród gości obecni byli głównie przedstawiciele punktów centralnych (rządów), stowarzyszeń związków zawodowych i biznesowych oraz partnerów Agencji, jak w przypadku Europejskiego Centrum ds. Pracowniczych.

Część debaty, w której uczestniczyli przeważnie byli dyrektorzy EU-OSHA i eksperci, którzy brali udział w założeniu EU-OSHA w 1994 r., koncentrowała się na utworzeniu, historii i przyszłości Agencji.

Zwrócono uwagę, że utworzenie EU-OSHA nastąpiło w ramach silnego zaangażowania Komisji Europejskiej w promowanie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy pod ówczesnym przewodnictwem Jacques'a Delorsa. Podkreślono ponadto początkowe trudności spowodowane brakiem zasobów (personelu) i wyjaśniono, w jaki sposób można było z czasem pokonywać przeszkody. Dziś Organizacja posiada kompetentny personel naukowy i administracyjny zarówno w obszarze informacyjnym, jak i badawczym.

W tym miejscu należy przypomnieć raz jeszcze kilka istotnych faktów związanych z utworzeniem Agencji w Bilbao. Na początku lat 90. w Europie rocznie dochodziło do ponad czterech milionów wypadków

przy pracy, z czego osiem tysięcy ze skutkiem śmiertelnym. W odpowiedzi na te szokujące dane Komisja Europejska ogłosiła rok 1992 „Europejskim Rokiem Bezpieczeństwa, Higieny i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy“.

Inicjatywa ta wywarła wpływ na całą Europę, w szczególności na Portugalię i niektóre inne kraje. Przy wsparciu Komisji Europejskiej podjęto bezprecedensowe wysiłki mające na celu informowanie i podnoszenie świadomości pracowników i kadr kierowniczych, z udziałem organów urzędowych, związków zawodowych i pracodawców. Inicjatywa spotkała się z niezwykle pozytywnym odzewem, dlatego zdecydowano się na jej długofalową kontynuację. W ten sposób powstała Agencja w Bilbao, która początkowo dysponowała niewielkimi zasobami, ale szybko zyskała renomę dzięki wysokiej jakości swojej pracy.

Nie ulega wątpliwości, że dyrektywa ramowa 89/391/EWG, która również w 2019 r. obchodziła swoją 30. rocznicę, była decydująca, ponieważ ustanowiła wspólne zasady i umieściła ocenę ryzyka w centrum prawodawstwa dotyczącego bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy.

Agencja nabrała prawdziwego rozpędu dzięki kampaniom informacyjnym i uświadamiającym, zwanym początkowo „Tygodniami Europejskimi“, które stanowią centralny element strategii informacyjnej i uświadamiającej w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy.

## **Kampanie informacyjne i uświadamiające na rzecz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy oraz zaangażowanie Europejskiego Centrum ds. Pracowniczych**

Co ciekawe, pierwsza kampania Agencji w 2000 roku zatytułowana była „Odwróć się plecami do chorób układu mięśniowo-szkieletowego“. Ten sam temat został podjęty w 2007 r. pod hasłem „Mniej dźwigaj!“ i ponownie w 2020 r. pod hasłem „Zdrowe i bezpieczne miejsca pracy – dźwigaj z głową!“ w celu zapobiegania schorzeniom aparatu ruchowego.

W ciągu dwóch dekad prowadzenia kampanii Agencja poprawiła skuteczność przygotowywania informacji nie tylko poprzez jakość informacji i badań, ale także poprzez optymalizację sieci partnerów i tzw. „punktów centralnych“ – organów krajowych, które koordynują i promują działania informacyjne i uświadamiające w każdym kraju.

Przeprowadzone w ramach kampanii inicjatywy „Nagroda za dobre praktyki“ i „Wieczory filmowe“ zostały również bardzo dobrze przyjęte i dały nowy impuls do zapobiegania zagrożeniom związanym z pracą. W większości krajów nie istniała koncepcja dobrych praktyk. Mimo iż obecnie nadal istnieją pewne niejasności co do tego, co należy rozumieć pod pojęciem „dobrych praktyk“ w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy, niektóre przedsiębiorstwa i instytucje usiłują nie tylko angażować się we wdrażanie prawodawstwa unijnego i krajowego, ale także ustanawiać w niektórych obszarach dobre praktyki, tj. wyższy poziom troski o pracowników.

Tajemnica sukcesu Agencji w Bilbao może jednak tkwić w jej trójstronnym zarządzaniu i praktykowanej od samego początku partycypacyjnej strukturze, przy czym bardzo wcześnie zbudowano silne zaufanie do partnerów społecznych i zintensyfikowano zarówno lokal-

ne zasoby, jak i relacje z mediami społecznymi w profesjonalny sposób w każdym kraju.

Badanie ankietowe przeprowadzone niedawno przez Agencję wśród tzw. interesariuszy w 2020 r. potwierdza, że jej wkład na rzecz warunków pracy, podnoszenia świadomości i poszukiwania rozwiązań w zakresie zagrożeń związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy jest postrzegany bardzo pozytywnie (90%).

Około 85% respondentów zgadza się, że Agencja wyznacza właściwe priorytety w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy, a 87% jest zdania, że praca EU-OSHA stanowi wartość dodaną w stosunku do pracy innych podmiotów, np. organizacji krajowych; 94% wykorzystało działania EU-OSHA w co najmniej jednym celu.

W tym kontekście Europejskie Centrum ds. Pracowniczych, które w swoim rocznym programie edukacyjnym zawsze podejmuje tematy „zapobiegania ryzyku zawodowemu” oraz „promowania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy”, postanowiło wesprzeć Agencję jako partner w kampaniach uświadamiających. W związku z tym w ostatnich latach eksperci i przedstawiciele Agencji brali udział w seminariach sieci EZA, która z kolei zapewniła szeroki zakres wysokiej jakości informacji.

Jedną z najnowszych inicjatyw Europejskiego Centrum ds. Pracowniczych we współpracy z Agencją, w której mogłem uczestniczyć, było międzynarodowe seminarium w Bonn w dniach 14-16 marca 2019 r. pt. „Zdrowe miejsca pracy – identyfikacja niebezpiecznych substancji i manipulacja nimi”. W seminarium tym wzięli udział związkowcy z doświadczeniem w tej tematyce z Portugalii, Polski, Francji i Niemiec.

Poprzez nową kampanię dotyczącą schorzeń układu mięśniowo-szkieletowego w 2020 r. Europejska Agencja pochyliła się ponownie nad jedną z najważniejszych kwestii związanych z chorobami zawodowymi, które dotyczą milionów europejskich pracowników.

Europejskie działania legislacyjne w tej dziedzinie, mające na celu zwiększenie zapobiegania tym chorobom, które powodują ciężkie i długotrwałe cierpienia pracowników w licznych gałęziach przemysłu, stają się coraz pilniejsze ze względu na spadek wydajności przedsiębiorstw i wysokie koszty ekonomiczne ponoszone przez społeczeństwa europejskie.

Wreszcie, jak powiedział komisarz UE ds. zatrudnienia, spraw społecznych i włączenia społecznego, Nicolas Schmit, z okazji 25-lecia istnienia Agencji, musimy w tej historii sukcesu podkreślić informacyjną i instrumentalną pracę wspierającą ocenę ryzyka, którą ta instytucja udostępnia wszystkim zainteresowanym: badania przedsiębiorstw (ESENER), oceny ryzyka (OIRA), arkusze danych, filmy (NAPO) itp. oraz przygotowane już w 2020 r. stosowne i aktualne informacje na temat pandemii COVID-19 i zapobiegania jej w miejscu pracy.