„Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy”
kampania na lata 2023–2025

www.healthy-workplaces.eu

Briefing prasowy

Bezpieczeństwo pracy w świecie cyfrowym

#EUhealthyworkplaces

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

Healthy Workplaces

Zeskanuj ten kod
i dowiedz się więcej
o cyfrowym świecie
pracy

Spis treści

Czego dotyczy ta publikacja? 2
Cele kampanii 2
Kontekst polityczny UE 3
Najważniejsze terminy 4
Konkurs Dobrych Praktyk „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” 5
Rozpowszechnienie używania technologii cyfrowych 5
Wpływ cyfryzacji 6
- Możliwości 6
- Zagrożenia 6

Świadomość wpływu cyfryzacji 7
Obszary priorytetowe 8
- Praca za pośrednictwem platform internetowych 8
- Automatyzacja zadań 9
- Praca zdalna i hybrydowa 9
- Zarządzanie pracownikami za pośrednictwem AI 10
- Inteligentne systemy cyfrowe 10

Określone grupy i sektory narażone na ryzyko 11
Jak poradzić sobie z zagrożeniami? 11
Prawodawstwo 12

Czego dotyczy ta publikacja?

Chociaż cyfryzacja nadal jest stosunkowo nowym zjawiskiem, szybko się rozwija, co skutkuje wprowadzeniem w wielu dziedzinach naszego życia takich technologii, jak sztuczna inteligencja (AI), duże zbiory danych, przetwarzanie w chmurze, algorytmy, roboty współpracujące lub koboty, poszerzona rzeczywistość, obróbka przyrostowa itp. Ich wpływ na całe społeczeństwo, a w szczególności na świat pracy, jest niezaprzeczalny. Technologie cyfrowe zmieniają nasz sposób, miejsce i czas pracy, a także przekształcają rynek pracy, powodując również powstawanie nowych rodzajów miejsc pracy oraz sposobów ich organizacji i zarządzania nimi[i]. Tendencje te mogą prowadzić do powstania nowych możliwości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP), takich jak eliminacja powtarzalnych zadań i ochrona pracowników przed środowiskami niebezpiecznymi, ale także stwarzać nowe zagrożenia i wyzwania (np. utrata kontroli nad pracą lub ciągłe monitorowanie cyfrowe)[ii].

Potencjalne negatywne skutki cyfryzacji (np. niepewność zatrudnienia, błędna interpretacja danych lub naruszenie prywatności) można złagodzić, jeśli technologie cyfrowe są projektowane, wdrażane, zarządzane, regulowane i wykorzystywane w sposób zgodny z podejściem ukierunkowanym na człowieka[iii]. Jednak choć technologie te są bardziej powszechne w miejscach pracy niż kiedykolwiek, wciąż nie zbadano w pełni ich wpływu na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników. Wiele zagrożeń wynika ponadto z braku szczegółowych regulacji w tym obszarze oraz z nieustannie postępującej transformacji cyfrowej, która wyprzedza ramy prawne[iv]. Kluczowe znaczenie ma zatem podnoszenie świadomości na temat zagrożeń związanych z cyfryzacją, w szczególności promowanie oceny, zapobiegania i zarządzania w celu zmaksymalizowania korzyści płynących z nowych technologii dla BHP. Na tym właśnie skupia się kampania „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy" na lata 2023–2025 – **bezpieczeństwo pracy w świecie cyfrowym**[v].

Kampania opiera się w dużej mierze na ustaleniach, wynikach i zasobach badawczych opracowanych w ramach przeglądu BHP dotyczącego cyfryzacji, jak również badań EU-OSHA w innych obszarach (np. badań prognostycznych, przeglądu BHP dotyczącego wspierania zgodności z przepisami) i jest zgodna z podejściem Komisji Europejskiej opartym na „Wizji zero" promującym kulturę zapobiegania, co jest kluczowym priorytetem strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027.

W tym briefingu prasowym przedstawiono główne cele, szerszy kontekst polityczny i kluczowe daty kampanii oraz ogólne informacje związane z kwestią cyfryzacji i BHP, ze szczególnym uwzględnieniem:

- szerszego kontekstu politycznego,
- rozpowszechnienia używania technologii cyfrowych,
- wpływu cyfryzacji i działań na rzecz podnoszenia świadomości;
- priorytetowych obszarów kampanii, w tym możliwości, zagrożeń i wyzwań związanych z każdym z tematów;
- określonych grup i sektorów narażonych na ryzyko;
- sposobów zarządzania ryzykiem;
- odpowiednich przepisów prawnych.

Cele kampanii

1. Podniesienie świadomości na temat znaczenia i wagi cyfrowej transformacji miejsc pracy dla bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) oraz jej konsekwencji dla tego obszaru, w tym sformułowanie uzasadnień biznesowych za pomocą danych faktograficznych i liczbowych.
2. Podniesienie świadomości i praktycznej wiedzy wszystkich osób we wszystkich sektorach gospodarki i miejscach pracy oraz wśród określonych grup pracowników (np. kobiety, migranci) na temat bezpiecznego i produktywnego korzystania z technologii cyfrowych w pracy.
3. Pogłębianie wiedzy o nowych i pojawiających się zagrożeniach i możliwościach związanych z cyfrową transformacją miejsc pracy.
4. Wspieranie stosowania oceny ryzyka zawodowego oraz aktywnego zarządzania cyfrową transformacją miejsc pracy przez zapewnienie dostępu do odpowiednich zasobów (np. dobrych praktyk, list kontrolnych, narzędzi i wytycznych).
5. Tworzenie związków i utrzymanie kontaktów między zainteresowanymi stronami w celu ułatwienia wymiany informacji, wiedzy i dobrych praktyk oraz wspieranie współpracy na rzecz bezpiecznej i produktywnej cyfrowej transformacji miejsc pracy.

Kontekst polityczny UE

Kampania „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” na lata 2023–2025 jest szczególnie aktualna, ponieważ dobrze wpisuje się w coraz szerszy zakres inicjatyw podejmowanych przez UE oraz jej instytucje i organy w celu wspierania transformacji cyfrowej europejskiej gospodarki i całego społeczeństwa, i może skutecznie przyczynić się do osiągnięcia głównych celów takich inicjatyw.

Kampania jest zgodna z **europejską strategią cyfrową**. W szczególności w komunikacie Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z 2021 r. pt. „**Cyfrowy kompas na 2030 r.: europejska droga w cyfrowej dekadzie**” wyznaczono jasną drogę do realizacji wspólnej wizji oraz działania, dzięki którym Europa odniesie zarówno wewnętrzny, jak i światowy sukces w cyfrowej dekadzie. Celem tej strategii jest prowadzenie polityki cyfrowej, która umożliwi obywatelom i przedsiębiorstwom wykorzystanie szans wynikających z ukierunkowanej na człowieka, zrównoważonej i bardziej dostatniej cyfrowej przyszłości. Jednym z jej głównych filarów jest „transformacja cyfrowa przedsiębiorstw”.

Europejska deklaracja praw i zasad cyfrowych w cyfrowej dekadzie z 2023 r. ma na celu „ukierunkowanie transformacji cyfrowej na człowieka” (rozdział I), a w rozdziale II („Solidarność i włączenie społeczne”) jednym z jej celów jest osiągnięcie „uczciwych i sprawiedliwych warunków pracy”.

W szczególności pkt 5 stanowi, że „[k]ażdy ma prawo do uczciwych, sprawiedliwych, zdrowych i bezpiecznych warunków pracy oraz do odpowiedniej ochrony w środowisku cyfrowym, tak jak w fizycznym miejscu pracy, niezależnie od statusu zatrudnienia, sposobu i czasu trwania zatrudnienia”, natomiast w pkt 6 wzywa się związki zawodowe i organizacje pracodawców do odgrywania ważnej roli w transformacji cyfrowej, w szczególności jeżeli chodzi o określanie uczciwych i sprawiedliwych warunków pracy, w tym w odniesieniu do korzystania z narzędzi cyfrowych w pracy.

W tym obszarze instytucje UE będące sygnatariuszami deklaracji (przewodniczący Parlamentu Europejskiego, Rady Unii Europejskiej i Komisji Europejskiej) zobowiązują się do:

a. zapewnienia wszystkim możliwości bycia offline i korzystania z gwarancji równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w środowisku cyfrowym;

b. zapewnienia, aby w środowisku pracy narzędzia cyfrowe w żaden sposób nie zagrażały zdrowiu fizycznemu i psychicznemu pracowników;

c. zapewnienia poszanowania praw podstawowych pracowników w środowisku cyfrowym, w tym ich prawa do prywatności i prawa do zrzeszania się, prawa do rokowań i działań zbiorowych, a także ochrony przed bezprawnym i nieuzasadnionym nadzorem;

d. zapewnienia, aby wykorzystanie sztucznej inteligencji w miejscu pracy było przejrzyste i zgodne z podejściem opartym na analizie ryzyka oraz aby przyjęto odpowiednie środki zapobiegawcze w celu utrzymania bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy;

e. zapewnienia w szczególności, aby w ważnych decyzjach mających wpływ na pracowników zagwarantowany był nadzór przez człowieka oraz aby pracownicy byli ogólnie informowani, że wchodzą w interakcję z systemami sztucznej inteligencji.

Kampania „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” na lata 2023–2025 może skutecznie przyczynić się do osiągnięcia celów określonych przez UE w **europejskiej strategii cyfrowej**, a w szczególności w zasadach **Europejskiej deklaracji praw i zasad cyfrowych w cyfrowej dekadzie**.

Kampania podniesie świadomość na temat korzystania w miejscu pracy z technologii cyfrowych, które – o ile będą zaprojektowane, wdrożone, zarządzane i wykorzystywane z poszanowaniem podejścia ukierunkowanego na człowieka – będą bezpieczne i produktywne. Kampania wspiera współpracę na rzecz bezpiecznej i produktywnej cyfrowej transformacji miejsc pracy. Jednym ze sposobów przejścia tej drogi jest planowanie strategiczne oparte na pięciu głównych wspomnianych powyżej celach.

W kampanii kładzie się nacisk na wzmacnianie kultury zapobiegania na wszystkich poziomach, a przy tym jest ona zgodna z **podejściem Komisji Europejskiej opartym na „Wizji zero”**, mającym na celu wyeliminowanie zgonów związanych z pracą, co stanowi kluczowy priorytet **strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027**.

Kampania jest również jedną z inicjatyw przewodnich określonych w **komunikacie KE z 2023 r. w sprawie kompleksowego podejścia do zdrowia psychicznego** mających na celu niwelowanie zagrożeń psychospołecznych w pracy, a zatem przyczyni się do osiągnięcia celów określonych w tym komunikacie.

Na zakończenie warto dodać, że kampania będzie także okazją do popularyzowania i rozpowszechniania wiedzy na temat najnowszych inicjatyw ustawodawczych i nieustawodawczych mających wpływ na pracowników, miejsca pracy i BHP w dziedzinach związanych z cyfryzacją oraz do wspierania realizacji tych inicjatyw. Chodzi o inicjatywy zaproponowane przez UE, w tym m.in.:

- deklarację w sprawie współpracy w dziedzinie sztucznej inteligencji
- komunikat Komisji Europejskiej „Sztuczna inteligencja dla Europy"
- komunikat „Budowanie zaufania do sztucznej inteligencji ukierunkowanej na człowieka"
- białą księgę w sprawie sztucznej inteligencji – Europejskie podejście do doskonałości i zaufania
- europejską strategię w zakresie danych
- komunikat „Promowanie europejskiego podejścia do sztucznej inteligencji"
- wniosek Komisji Europejskiej dotyczący rozporządzenia ustanawiającego zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji (akt w sprawie sztucznej inteligencji)[1]
- briefing Parlamentu Europejskiego na temat proponowanego aktu w sprawie sztucznej inteligencji
- środki Komisji Europejskiej mające na celu przeciwdziałanie zagrożeniom związanym z pracą za pośrednictwem platform cyfrowych
- wniosek Komisji Europejskiej dotyczący dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych
- komunikat „Lepsze warunki pracy na rzecz silniejszej Europy socjalnej: pełne wykorzystanie korzyści płynących z cyfryzacji dla przyszłości pracy".

W kampanii nacisk zostanie ponadto położony na kwestie związane z cyfryzacją i przyczyni się ona do rozpowszechniania wiedzy na temat stosowania obowiązujących przepisów w celu zapobiegania zagrożeniom związanym z cyfryzacją i zarządzania nimi, w tym przepisów dyrektywy 89/391/EWG – ramy BHP, transponowanych do prawa krajowego przez prawodawstwo państw członkowskich, lub innych dyrektyw szczegółowych, w tym:

- dyrektywy 90/270/EWG w sprawie urządzeń wyposażonych w monitory ekranowe
- dyrektywy 2009/104/WE dotyczącej użytkowania sprzętu roboczego
- dyrektywy 2006/42/WE w sprawie maszyn[2].
- dyrektywy 89/654/EWG w sprawie wymagań w miejscu pracy
- dyrektywy 2003/88/WE dotyczącej czasu pracy
- dyrektywy 2002/14/WE ustanawiającej warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami.

W ramach kampanii rozpowszechniane będą też informacje na temat stosowania innych aktów prawnych, które dotyczą aspektów wpływu cyfryzacji na pracę, takich jak ogólne rozporządzenie o ochronie danych (przepisy dotyczące gromadzenia i wykorzystywania danych pracowników), a także wspomniane już strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027 oraz dyrektywy dotyczące środków ochrony indywidualnej (ŚOI).

Najważniejsze terminy

- Spotkanie unijnych partnerów kampanii: wrzesień 2023 r.
- Rozpoczęcie kampanii: październik 2023 r.
- Uruchomienie oficjalnej strony internetowej kampanii: październik 2023 r.
- Rozpoczęcie Konkursu Dobrych Praktyk „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy": październik 2023 r.
- Europejskie Tygodnie Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy: październik 2023, 2024 i 2025 r.
- Działania organizowane przez krajowe punkty centralne i innych partnerów kampanii: w latach 2023, 2024 i 2025.

[1] Akt w sprawie sztucznej inteligencji jest wciąż przedmiotem negocjacji trójstronnych i oczekuje się, że zostanie on zatwierdzony do końca 2023 r.

[2] 29 czerwca 2023 r. opublikowano rozporządzenie (UE) 2023/1230 w sprawie maszyn, które zastępuje dyrektywę 2006/42/WE w sprawie maszyn Wejdzie ono w życie 20 stycznia 2027 r. Ponieważ nie przewidziano przepisów przejściowych, do tego czasu producenci będą musieli stosować się do obecnie obowiązującej dyrektywy w sprawie maszyn, a od 20 stycznia 2027 r. – do nowego rozporządzenia w sprawie maszyn.

- Konkurs Dobrych Praktyk – termin składania krajowych zgłoszeń konkursowych do etapu ogólnoeuropejskiego: listopad 2024 r.
- Konkurs Dobrych Praktyk – wybór zakwalifikowanych kandydatów: początek 2025 r.
- Wydarzenie poświęcone wymianie informacji o dobrych praktykach z udziałem oficjalnych partnerów kampanii: wiosna 2025 r.
- Konkurs Dobrych Praktyk – ogłoszenie listy zwycięzców i wyróżnionych: kwiecień 2025 r.
- Spotkanie na szczycie na zakończenie kampanii „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy", uroczystość wręczenia nagród w Konkursie Dobrych Praktyk: listopad 2025 r.

Konkurs Dobrych Praktyk „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy"

Konkurs Dobrych Praktyk „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy" stanowiący integralną część każdej kampanii „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy", jest wyrazem uznania dla zrównoważonych i innowacyjnych rozwiązań w zakresie zarządzania BHP. W tegorocznej edycji skoncentrowano się na organizacjach, które aktywnie zapobiegają zagrożeniom dla BHP związanym z wprowadzaniem systemów cyfrowych w miejscu pracy. Osiągnięcia wybranych kandydatów, zwycięzców i wyróżnionych są szeroko promowane w całej Europie i służą jako przykłady dla innych organizacji, które mogą wykorzystać najlepsze praktyki w swoich strategiach BHP.

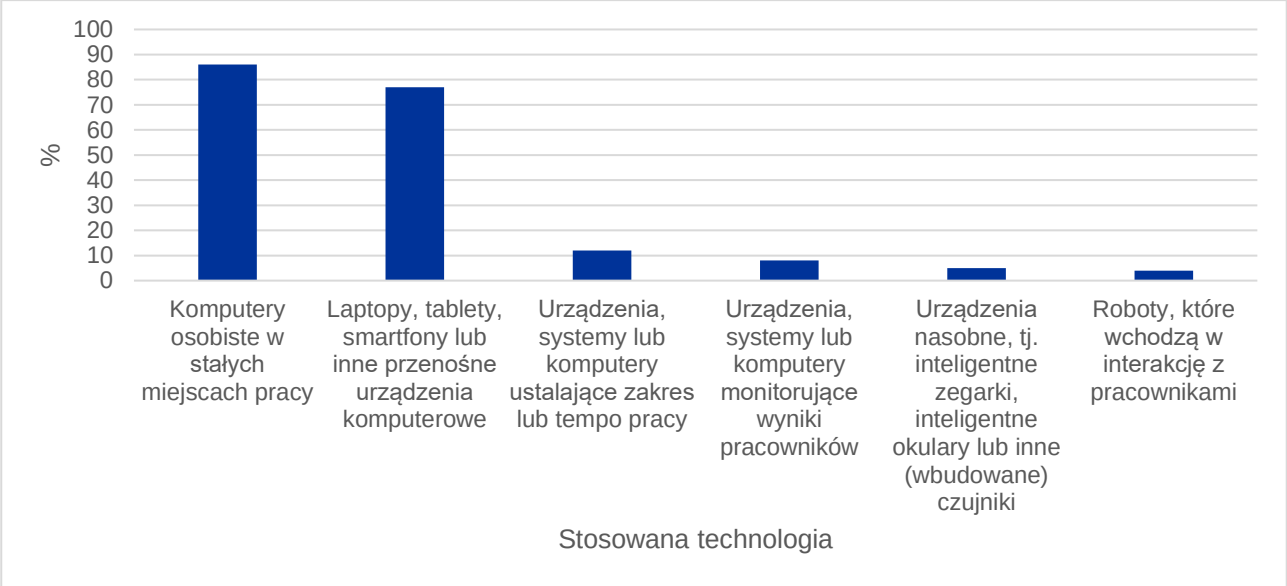
Do udziału w konkursie mogą się zgłosić wszystkie organizacje z siedzibą w Unii Europejskiej, krajach kandydujących, potencjalnych krajach kandydujących lub państwach należących do Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA). Krajowe punkty centralne EU-OSHA przyjmują zgłoszenia i wybierają laureatów etapów krajowych, którzy przechodzą do konkursu europejskiego.

Rozpowszechnienie używania technologii cyfrowych

Rozpowszechnienie technologii cyfrowych w przedsiębiorstwach i wśród pracowników w Europie jest coraz większe, jak pokazują najnowsze dane (badania ESENER 2019 i Puls BHP 2022).

- Ponad 80 % przedsiębiorstw w UE korzysta z komputerów osobistych, laptopów, tabletów, smartfonów i innych urządzeń mobilnych, a 89 % pracowników korzysta z co najmniej jednego urządzenia cyfrowego w miejscu pracy. W urządzeń cyfrowych w miejscu pracy w dużych przedsiębiorstwach (zatrudniających co najmniej 250 pracowników) korzysta 93 % pracowników, a w mikroprzedsiębiorstwach – 85 % pracowników. 73 % pracowników korzysta z laptopów, tabletów i smartfonów oraz innych przenośnych urządzeń cyfrowych, natomiast 60 % korzysta z komputerów stacjonarnych, 11 % – z urządzeń nasobnych, takich jak inteligentne okulary, monitory aktywności lub inne czujniki, 5 % – z maszyn lub robotów wykorzystujących sztuczną inteligencję, a 3 % – z robotów wchodzących w interakcję z pracownikami.
- W 2022 r. 17 % pracowników pracowało głównie z domu, a 90 % z nich korzystało z laptopów, tabletów, smartfonów lub innych urządzeń przenośnych.
- Przed pandemią COVID-19 w 2019 r. tylko 12 % miejsc pracy w UE umożliwiało pracownikom pracę z domu przy użyciu technologii cyfrowych[vi].
    - Przedsiębiorstwa wykorzystują technologie cyfrowe do monitorowania hałasu, substancji chemicznych, pyłu i gazów w środowisku pracy 19,2 % europejskich pracowników. Za pomocą technologii 7,4 % pracowników osobiście monitoruje takie parametry jak tętno, ciśnienie krwi, postawa i inne.
- 30 % pracowników w całej UE zgłasza, że ich organizacja korzysta z urządzeń cyfrowych w celu organizacji pracy (automatyczne przydzielanie zadań, zmiany), 27 % wskazuje, że ich wydajność jest oceniana przez osoby trzecie (np. klientów, współpracowników, pacjentów itp.) za pośrednictwem technologii cyfrowej, a 25 % wskazuje, że technologia ta jest wykorzystywana do nadzorowania lub monitorowania ich pracy i zachowania.

Miejsca pracy, w których wykorzystuje się technologie cyfrowe, 2019 r.



Uwaga: dane dotyczą wszystkich miejsc pracy w EU27_2020 i pochodzą z badania ESENER 2019.

Wpływ cyfryzacji

Procesy cyfryzacji, jak omówiono powyżej, mogą mieć zarówno pozytywny, jak i negatywny wpływ na pracowników i miejsca pracy. Przedstawione poniżej dane liczbowe opierają się na danych z badań ESENER 2019 i Puls BHP 2022.

Możliwości

- W 63 % miejsc pracy odnotowano większą elastyczność dla pracowników pod względem czasu i miejsca wykonywania pracy.
- W porównaniu z ogółem pracowników 14,4 % osób pracujących zdalnie z domu rzadziej zgłasza brak autonomii lub wpływu na tempo lub procesy pracy.
- Pracownicy pracujący w domu są również mniej narażeni na przemoc lub zniewagę słowną ze strony klientów, pacjentów lub uczniów (takie narażenie zgłoszono tylko w 7,9 % przypadków, w porównaniu z 15,7 % w całej populacji aktywnej zawodowo) i na nękanie lub zastraszanie (tylko 4,4 % przypadków w porównaniu z 7,3 % spośród całkowitej siły roboczej).
- Odnotowano lepszy dostęp do rynku pracy dla pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji (np. osób z niepełnosprawnościami, pracowników migrujących).
- Następuje automatyzacja powtarzalnych zadań lub zadań obarczonych wysokim ryzykiem, a tym samym zmniejsza się narażenie na niebezpieczne sytuacje.
- Technologie cyfrowe wykorzystuje się do monitorowania występowania hałasu, substancji chemicznych, pyłów i gazów w środowisku pracy 19 % pracowników w Europie.
- Technologie cyfrowe wykorzystuje się też do monitorowania tętna, ciśnienia krwi, postawy i innych parametrów życiowych 7,4 % pracowników.

Zagrożenia

- 77 % miejsc pracy wskazało potrzebę ciągłego szkolenia w celu aktualizacji umiejętności +, 65 % miejsc pracy zauważyło problem długotrwałego pozostawania w pozycji siedzącej, a 21 % wskazało na lęk przed utratą pracy w związku z omawianą cyfryzacją.
- Jeden na trzech pracowników (33 %) wskazuje, że korzystanie z technologii cyfrowych zwiększa jego obciążenie pracą, dla 44 % pracowników korzystanie z tych technologii skutkuje pracą w samotności, dla 37 % – oznacza większy nadzór nad pracownikami, dla 19 % – zmniejsza autonomię pracowników, a w przypadku 52 % technologie te regulują szybkość lub tempo ich pracy.

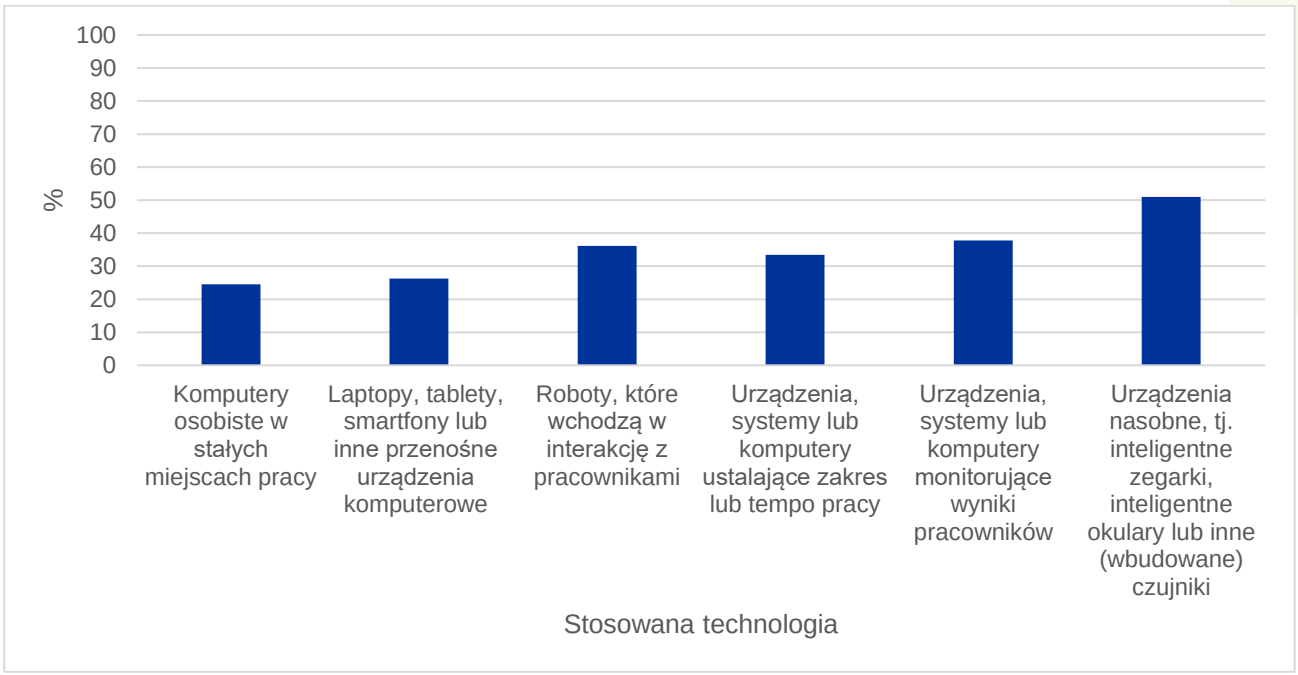
- Telepracownicy wykonujący pracę z domu częściej niż pracownicy ogółem zgłaszają wzrost obciążenia pracą (33,2 %), a także regulowanie szybkości lub tempa pracy przez nowe technologie (61,2 %), izolację społeczną (56,8 %) oraz znaczną presję czasu lub przeciążenie pracą (46,9 %).
- Większe wykorzystanie technologii cyfrowych niesie za sobą zagrożenia psychospołeczne, takie jak presja czasu, słaba komunikacja lub współpraca, niepewność zatrudnienia oraz długie zmiany lub nieregularne godziny pracy.

Świadomość wpływu cyfryzacji

W poprzedniej części wskazano, że całkowity wpływ cyfryzacji nie jest jeszcze w pełni zrozumiały dla przedsiębiorstw i pracowników. Sytuację tę obrazują przedstawione poniżej dane liczbowe oparte między innymi na wynikach badania ESENER 2019.

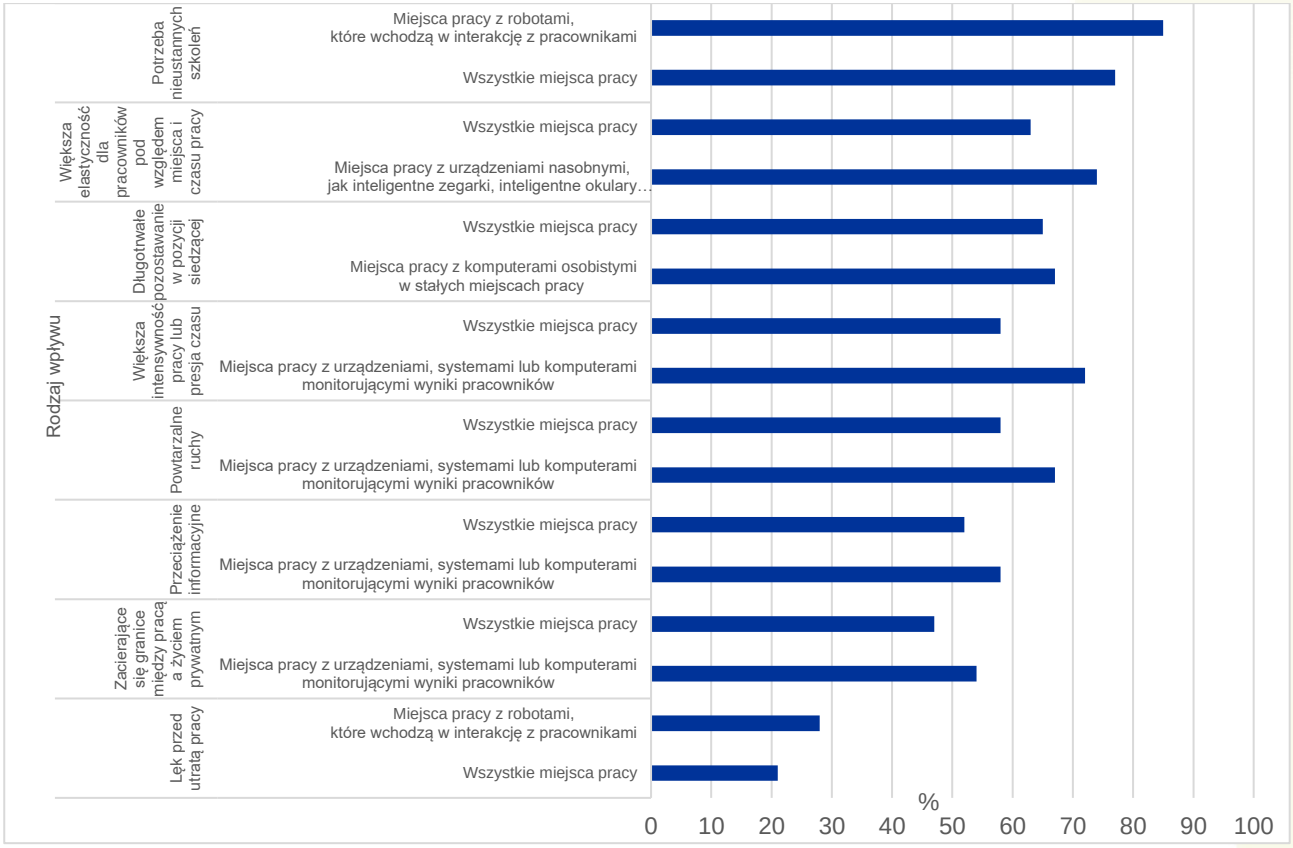
- W mniej niż jednej czwartej miejsc pracy (24 %) omówiono potencjalny wpływ technologii cyfrowych na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników.
- Jeśli chodzi o konkretne sektory, fakt odbywania rozmów na temat wpływu technologii cyfrowych zgłaszano częściej w miejscach pracy w sektorze informacji i komunikacji (31 %), a także w sektorze finansów i ubezpieczeń (31 %), a rzadziej w sektorze budownictwa, gospodarowania odpadami, dostaw wody i energii elektrycznej (21 %) oraz w sektorze produkcji (21 %).
- Z badań wynika, że potencjalne skutki dla BHP najczęściej omawiane są w miejscach pracy, w których wykorzystuje się urządzenia nasobne (51 %) oraz maszyny, systemy lub komputery monitorujących wydajność pracowników (38 %).
- Choć 75 % miejsc pracy w UE regularnie przeprowadza ocenę ryzyka, zaledwie 31 % obejmuje nią również domy telepracowników.

Miejsca pracy, w których wykorzystuje się technologie cyfrowe, 2019 r.



Uwaga: dane dotyczą wszystkich miejsc pracy w EU27_2020 i pochodzą z badania ESENER 2019.

Najczęściej omawiane skutki dla BHP według rodzaju technologii, 2019 r.



Uwaga: dane dotyczą wszystkich miejsc pracy w EU27_2020 zgłaszających 1) korzystanie z co najmniej jednej technologii cyfrowej i 2) odbywanie rozmów na temat wpływu technologii na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników; dane pochodzą z badania ESENER 2019.

Obszary priorytetowe

Kampanię podzielono na pięć obszarów priorytetowych dotyczących konkretnych tematów związanych z BHP i cyfryzacją.

Praca za pośrednictwem platform internetowych

Definicja

Płatna praca wykonywana za pomocą platformy internetowej, na niej lub za jej pośrednictwem[vii]. Platformy te łączą popyt i podaż pracy świadczonej przez pracownika platformy internetowej przez internet (np. tworzenie oprogramowania, projektowanie graficzne) albo w określonej lokalizacji (np. dostawa żywności, rękodzieło)[viii].

Możliwości

Można je zmaksymalizować, o ile wyzwania będą rozwiązywane przez promowanie przejrzystości algorytmicznej, poprawnej klasyfikacji pracowników i konsultacje z pracownikami[ix]:

- większa elastyczność i autonomia pracowników w odniesieniu do czasu i zakresu pracy,
- więcej możliwości zatrudnienia na obszarach geograficznych, na których jest niewiele ofert pracy, oraz dla grup pracowników, którzy mają trudności w dostępie do rynku pracy (np. migrantów).

Zagrożenia i wyzwania

- izolacja i samotna praca,
- intensyfikacja pracy,
- długi czas pracy lub nieregularne godziny pracy,
- zarządzanie algorytmiczne,
- cyfrowy monitoring i nadzór,
- zacierająca się granica między pracą a życiem prywatnym,

- brak tożsamości zawodowej lub pozbawione sensu zadania lub stanowiska,
- ograniczone stosowanie przepisów BHP i regulacji dotyczących zatrudnienia do pracowników platform internetowych w większości państw członkowskich UE, ponieważ tacy pracownicy są zwykle klasyfikowani jako osoby samozatrudnione.

Automatyzacja zadań

Definicja

Korzystanie z systemów lub procedur technicznych o pewnym stopniu autonomii w celu wykonywania zadań fizycznych lub poznawczych, które dawniej były lub mogły być wykonywane przez człowieka. Systemy te mogą być wbudowane (roboty) lub niewbudowane (inteligentne aplikacje)[x].

Możliwości

Można je zmaksymalizować, o ile pracownicy będą nadal w przejrzysty sposób sprawowali kontrolę nad całym procesem pracy[xi]:

- pracownicy nie muszą już wykonywać zadań obarczonych wysokim ryzykiem lub niekreatywnych i powtarzalnych zadań, które muszą być wykonywane codziennie,
- pracownicy nie muszą pracować w środowiskach niebezpiecznych ani wykonywać niebezpiecznych zadań,
- pracownicy mają więcej czasu na ciągłe uczenie się, na ćwiczenia lub rozwój kreatywności.

Zagrożenia i wyzwania

- utrata orientacji sytuacyjnej człowieka,
- nadmierne uzależnienie od takiej technologii,
- możliwa utrata konkretnych umiejętności pracowników.

Należy zauważyć, że możliwości i wyzwania związane z automatyzacją zależą od tego, jakie funkcje zostaną zautomatyzowane i ile.

Praca zdalna i hybrydowa

Definicja

Każdy rodzaj organizacji pracy polegający na wykorzystaniu technologii cyfrowych (np. komputerów osobistych, smartfonów, laptopów itp.) do pracy z domu lub – bardziej ogólnie – poza siedzibą pracodawcy bądź w stałej lokalizacji przez większość lub część czasu pracy. Połączenie pracy zdalnej z pracą w siedzibie pracodawcy określa się również mianem pracy hybrydowej. Wykonywanie pracy zdalnie z domu określa się często także mianem telepracy[xii].

Możliwości

Można je zmaksymalizować, o ile wdrożone zostaną jasne strategie, ocena ryzyka i środki zapobiegawcze[xiii].

- większa elastyczność, a tym samym lepsza równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, zwiększenie motywacji i zaangażowania pracowników, a w konsekwencji ich produktywności,
- skrócenie czasu dojazdów do pracy i zmniejszenie liczby wypadków w drodze z domu do pracy,
- mniejsze koszty związane z biurem,
- pracownicy nie muszą już pracować w środowiskach niebezpiecznych lub odległych ani wykonywać zadań obarczonych wysokim ryzykiem.

Zagrożenia i wyzwania

- zacierające się granice i konflikty między życiem prywatnym a zawodowym,
- izolacja i samotna praca,
- praca „w ruchu” (np. nie w stałej lokalizacji w pomieszczeniu), a tym samym wzrost liczby wypadków w ruchu drogowym,
- intensyfikacja pracy,
- długi czas pracy lub nieregularne godziny pracy,
- wymagana stała dostępność,

- oderwanie od rzeczywistości,
- zarządzanie algorytmiczne,
- cyfrowy monitoring i nadzór,
- brak informacji dotyczących działań zapobiegawczych w zakresie BHP w zdalnych i cyfrowych miejscach pracy,
- korzystanie z nieodpowiedniego sprzętu (zarówno z urządzeń ergonomicznych, jak i cyfrowych),
- problemy związane z przeprowadzaniem oceny ryzyka poza siedzibą pracodawcy.

Zarządzanie pracownikami za pośrednictwem AI

Definicja

Cyfrowe systemy i narzędzia zarządzania, które gromadzą dane w czasie rzeczywistym na temat pracowników, zachowań pracowników i przestrzeni roboczej z różnych źródeł w celu informowania kierownictwa i wspierania zautomatyzowanego lub częściowo zautomatyzowanego procesu podejmowania decyzji (np. dotyczących przydzielania zadań, organizacji pracy lub ustalania, w jaki sposób pracownicy są karani lub wynagradzani). Systemy te mogą opierać się na algorytmach lub bardziej zaawansowanych formach sztucznej inteligencji, które – w przeciwieństwie do tych pierwszych – uwzględniają zmiany w środowisku[xiv].

Możliwości

Można je zmaksymalizować, o ile wspierane jest podejście ukierunkowane na człowieka, przejrzyste, bezpieczne i zdrowe, oparte na zaangażowaniu i zaufaniu pracowników[xv]:

- lepszy podział zadań i lepsze ułożenie harmonogramu,
- optymalizacja organizacji pracy,
- dostarczanie informacji pomocnych przy określaniu problemów związanych z BHP, w tym zagrożeń psychospołecznych oraz obszarów, w których konieczne są interwencje związane z BHP,
- zindywidualizowane porady w czasie rzeczywistym dla pracowników, aby wpływać na ich zachowanie w celu poprawy ich bezpieczeństwa i zdrowia.

Zagrożenia i wyzwania

- ograniczenie kontroli nad własną pracą i przejście w większym stopniu na mikrozarządzanie,
- większe obciążenie pracą i tempo pracy,
- konkurencyjność,
- indywidualizacja,
- izolacja społeczna,
- zacierająca się granica między pracą a życiem prywatnym,
- naruszenie prywatności.

Inteligentne systemy cyfrowe

Definicja

Inteligentne aplikacje lub systemy cyfrowe wykorzystujące sztuczną inteligencję, urządzenia przenośne lub szybkie sieci bezprzewodowe w połączeniu z technologiami czujników służące poprawie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (np. inteligentne środki ochrony indywidualnej, urządzenia nasobne lub drony zdolne do wykrywania wysokiego poziomu gazów lub hałasu, temperatur stwarzających wysokie ryzyko lub niebezpiecznych obszarów pracy)[xvi].

Możliwości

Można je zmaksymalizować, o ile systemami zarządza się w sposób przejrzysty, godny zaufania, wzmacniający pozycję pracowników i zrozumiały dla pracowników[xvii]:

- zapobieganie szkodom dla pracowników lub minimalizowanie ich oraz promowanie BHP za pomocą gromadzonych danych na temat środowiska pracy,
- większa dostępność pracy dla osób z ryzykownymi schorzeniami zdrowotnymi lub pracowników w starszym wieku oraz ogólna poprawa dobrostanu siły roboczej dzięki monitorowaniu bezpieczeństwa i zdrowia pracowników,
- większe możliwości szkoleniowe w środowisku rzeczywistości wirtualnej,

- poprawa przestrzegania przepisów BHP (np. dzięki przekazywaniu w czasie rzeczywistym danych dotyczących właściwego stosowania środków ochrony indywidualnej),
- podejmowanie bardziej świadomych decyzji,
- skuteczne egzekwowanie przepisów dzięki identyfikacji zagrożeń na poziomie zagregowanym.

Zagrożenia i wyzwania

- dane gromadzone za pośrednictwem systemów mogą być niekiedy niedokładne, ograniczone lub mogą zawierać błędy,
- gromadzone dane mogą być wysoce wrażliwymi danymi osobowymi,
- dane mogą być wykorzystywane nie tylko do celów ściśle związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem, ale również do działań związanych z monitorowaniem i nadzorem,
- pracownicy mogą zacząć nadmiernie polegać na takiej technologii, co może prowadzić do większej liczby wypadków,
- pracownicy mogą mieć poczucie utraty kontroli nad wykonywanymi przez siebie zadaniami,
- dostępność norm w tej dziedzinie jest minimalna.

Określone grupy i sektory narażone na ryzyko

Kampania skierowana jest do wszystkich rodzajów pracowników i przedsiębiorstw, a przy tym uwzględnia się w niej wyzwania i zagrożenia związane z BHP dla określonych grup pracowników, w tym migrantów, kobiet, osób z niepełnosprawnościami i pracowników w starszym wieku. Zmiany spowodowane wprowadzeniem technologii i cyfryzacji w organizacji pracy mogą mieć nieproporcjonalne skutki dla pracowników, np. wzrost niestandardowych form zatrudnienia prowadzący do intensyfikacji pracy i niepewności zatrudnienia, zwiększone wymogi w zakresie szkolenia i zmiany kwalifikacji konkretnych grup, a także wyzwania związane z barierami językowymi lub dyskryminacją[xviii].

W związku z tym w kampanii kładzie się również nacisk na pracowników zatrudnionych w ramach elastycznej organizacji pracy, pracujących poza siedzibą pracodawcy, „w ruchu" lub odwiedzających klientów, w zdecentralizowanych pomieszczeniach (np. pracownicy zdalni, pracownicy platform internetowych) oraz na mikroprzedsiębiorstwa i małe przedsiębiorstwa[xix].

W przypadku pracy za pośrednictwem platform cyfrowych szereg wyzwań i zagrożeń dla BHP wynika z samego charakteru pracy, zwłaszcza w odniesieniu do pracowników wykonujących pracę w określonej lokalizacji, o niższych kwalifikacjach, których wydajność jest ściśle kontrolowana (np. w sektorach dostaw i transportu).

Ryzyko związane z cyfryzacją nie ogranicza się jednak do miejsc pracy zarządzanych przez platformy cyfrowe. W sektorach i zawodach związanych z opieką zdrowotną i społeczną również występują nowe zagrożenia w związku z pojawieniem się systemów cyfrowych.

Niezależnie od sektora ogólny lęk przed utratą pracy w związku z cyfryzacją może wywoływać stres i zmęczenie oraz może mieć negatywny wpływ na dobrostan psychospołeczny pracowników.

Jak poradzić sobie z zagrożeniami?

Przy odpowiednim podejściu można skutecznie reagować na zagrożenia i wyzwania związane z BHP wynikające z procesów cyfryzacji i zarządzać nimi. Należy wziąć pod uwagę następujące aspekty[xx]:

- przyjęcie podejścia ukierunkowanego na człowieka i opartego na ludzkiej kontroli, co oznacza, że sztuczna inteligencja i technologie cyfrowe powinny wspierać kontrolę i decyzje człowieka, a nie zastępować je. Takie podejście daje gwarancję, że czynniki ludzkie, takie jak empatia, współczucie, troska o pracowników, nie zostaną zastąpione przez skomputeryzowane systemy podejmowania decyzji;
- zagwarantowanie pracodawcom, kierownikom, pracownikom i ich przedstawicielom równego dostępu do informacji;

- zaangażowanie pracowników i ich przedstawicieli w proces decyzyjny związany z projektowaniem, wdrażaniem i wykorzystywaniem technologii i systemów cyfrowych oraz konsultacje z nimi w tym zakresie;
- zapewnienie przejrzystości w zakresie sposobu działania narzędzi cyfrowych oraz ich głównych zalet i zagrożeń z nim związanych;
- promowanie holistycznego podejścia do oceny technologii cyfrowych i ich wpływu na pracowników, a także na szersze społeczeństwo;
- zachęcanie do przeprowadzania regularnych ocen ryzyka i ich ułatwianie. Na przykład opracowane przez EU-OSHA interaktywne narzędzie online oceny ryzyka[xxi] (OiRA) oraz lista kontrolna[xxii] do oceny ryzyka telepracy – mogą zapewnić pracodawcom i przedstawicielom pracowników wsparcie w zakresie bezpiecznego wdrażania pracy zdalnej.

Ogólnie rzecz biorąc, wpływ technologii cyfrowych na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników powinien być brany pod uwagę już na bardzo wczesnych etapach projektowania takich technologii, ponieważ na etapie ich wdrażania może być już na to za późno. W związku z tym zaleca się włączenie do pierwszych etapów projektowania również programistów.

Ponadto, aby zmaksymalizować możliwości oferowane przez cyfryzację, kluczowe jest wspieranie umiejętności cyfrowych wśród pracowników i pracodawców przez szkolenia oraz promowanie rozwoju kwalifikacji i umiejętności w zakresie aplikacji cyfrowych[xxiii]. Podnoszenie i zmiana kwalifikacji pracowników (tj. doskonalenie ich istniejących umiejętności i szkolenie ich w zakresie nowych) ma zatem kluczowe znaczenie dla zapobiegania zagrożeniom dla zdrowia i bezpieczeństwa w pracy związanym z cyfryzacją. W tym sensie kampania „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy" dobrze wpisuje się w Europejski Rok Umiejętności organizowany przez Komisję Europejską.

Prawodawstwo

Ramy regulacyjne dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w dobie cyfryzacji obejmują szczegółowe przepisy z zakresu BHP, a także szereg inicjatyw w tej dziedzinie prowadzonych na szczeblu UE[xxiv].

Głównym aktem prawodawczym obejmującym wszelkie zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, w tym te związane z cyfryzacją, jest **dyrektywa 89/391/EWG – ramy BHP**, transponowana do prawa krajowego przez prawodawstwo państw członkowskich.

Niektóre zagrożenia wynikające z korzystania z technologii cyfrowych są również uwzględnione w innych dyrektywach szczegółowych, takich jak:

- dyrektywa 90/270/EWG w sprawie urządzeń wyposażonych w monitory ekranowe
- dyrektywa 2009/104/WE dotycząca użytkowania sprzętu roboczego
- dyrektywa 2006/42/WE w sprawie maszyn
- dyrektywa 89/654/EWG w sprawie wymagań w miejscu pracy
- dyrektywa 2003/88/WE dotycząca czasu pracy
- dyrektywa 2002/14/WE ustanawiająca warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami.

W dziedzinie cyfryzacji UE przedstawiła szereg wniosków ustawodawczych i nieustawodawczych, które mają wpływ na pracę i BHP, w tym:

- deklarację w sprawie współpracy w dziedzinie sztucznej inteligencji
- komunikat Komisji Europejskiej „Sztuczna inteligencja dla Europy"
- komunikat „Budowanie zaufania do sztucznej inteligencji ukierunkowanej na człowieka"
- europejską strategię cyfrową
- białą księgę w sprawie sztucznej inteligencji – Europejskie podejście do doskonałości i zaufania
- europejską strategię w zakresie danych
- wniosek dotyczący rozporządzenia w sprawie europejskiego podejścia do sztucznej inteligencji
- komunikat „Promowanie europejskiego podejścia do sztucznej inteligencji"
- środki Komisji Europejskiej mające na celu przeciwdziałanie zagrożeniom związanym z pracą za pośrednictwem platform cyfrowych
- komunikat „Lepsze warunki pracy na rzecz silniejszej Europy socjalnej: pełne wykorzystanie korzyści płynących z cyfryzacji dla przyszłości pracy"

- wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych.

Oprócz tego wprowadzono inne przepisy i inicjatywy dotyczące wpływu cyfryzacji na pracę, takie jak ogólne rozporządzenie o ochronie danych (przepisy dotyczące gromadzenia i wykorzystywania danych pracowników), a także wspomniane już strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027 oraz dyrektywy dotyczące środków ochrony indywidualnej (ŚOI)[xxv].

Na poziomie państw członkowskich pandemia COVID-19 spowodowała również wdrożenie różnych inicjatyw, w szczególności w odniesieniu do pracy zdalnej i hybrydowej, co znalazło odzwierciedlenie w krajowych przepisach ustawowych i wykonawczych.

---

[i] EU-OSHA, „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy" Kampania na lata 2023–2025. Przewodnik po kampanii. Bezpieczeństwo pracy w świecie cyfrowym, 2023 r., dostępny pod adresem: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/campaign-guide-safe-and-healthy-work-digital-age
[ii] Tamże.
[iii] Tamże.
[iv] Tamże.
[v] Tamże.
[vi] EU-OSHA, Trzecie europejskie badanie przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER 3), 2019 r., dostępne pod adresem: https://osha.europa.eu/en/publications/home-based-teleworking-and-preventive-occupational-safety-and-health-measures-european-workplaces-evidence-esener-3
[vii] EU-OSHA, „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy" Kampania na lata 2023–2025. Bezpieczeństwo pracy w świecie cyfrowym – prezentacja PPT, 2023 r., dostępna pod adresem: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/power-point-presentation-safe-and-healthy-work-digital-age
[viii] EU-OSHA, „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy" Kampania na lata 2023–2025. Bezpieczeństwo pracy w świecie cyfrowym – prezentacja PPT, 2023 r., dostępna pod adresem: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/power-point-presentation-safe-and-healthy-work-digital-age
[ix] EU-OSHA, „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy" Kampania na lata 2023–2025. Przewodnik po kampanii. Bezpieczeństwo pracy w świecie cyfrowym, 2023 r., dostępny pod adresem: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/campaign-guide-safe-and-healthy-work-digital-age
[x] EU-OSHA, „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy" Kampania na lata 2023–2025. Bezpieczeństwo pracy w świecie cyfrowym – prezentacja PPT, 2023 r., dostępna pod adresem: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/power-point-presentation-safe-and-healthy-work-digital-age
[xi] EU-OSHA, „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy" Kampania na lata 2023–2025. Przewodnik po kampanii. Bezpieczeństwo pracy w świecie cyfrowym, 2023 r., dostępny pod adresem: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/campaign-guide-safe-and-healthy-work-digital-age
[xii] EU-OSHA, „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy" Kampania na lata 2023–2025. Bezpieczeństwo pracy w świecie cyfrowym – prezentacja PPT, 2023 r., dostępna pod adresem: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/power-point-presentation-safe-and-healthy-work-digital-age
[xiii] EU-OSHA, „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy" Kampania na lata 2023–2025. Przewodnik po kampanii. Bezpieczeństwo pracy w świecie cyfrowym, 2023 r., dostępny pod adresem: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/campaign-guide-safe-and-healthy-work-digital-age
[xiv] EU-OSHA, „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy" Kampania na lata 2023–2025. Bezpieczeństwo pracy w świecie cyfrowym – prezentacja PPT, 2023 r., dostępna pod adresem: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/power-point-presentation-safe-and-healthy-work-digital-age
[xv] EU-OSHA, „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy" Kampania na lata 2023–2025. Przewodnik po kampanii. Bezpieczeństwo pracy w świecie cyfrowym, 2023 r., dostępny pod adresem: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/campaign-guide-safe-and-healthy-work-digital-age
[xvi] EU-OSHA, „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy" Kampania na lata 2023–2025. Bezpieczeństwo pracy w świecie cyfrowym – prezentacja PPT, 2023 r., dostępna pod adresem: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/power-point-presentation-safe-and-healthy-work-digital-age
[xvii] EU-OSHA, „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy" Kampania na lata 2023–2025. Przewodnik po kampanii. Bezpieczeństwo pracy w świecie cyfrowym, 2023 r., dostępny pod adresem: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/campaign-guide-safe-and-healthy-work-digital-age
[xviii] EU-OSHA, OSHWiki, „Psycho social risks and vulnerable groups" [Zagrożenia psychospołeczne i grupy szczególnie wrażliwe], dostępne pod adresem: https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-vulnerable-groups
[xix] Tamże.
[xx] Tamże.
[xxi] Na stronie internetowej OiRA można znaleźć informacje na temat dostępnej pomocy: https://oiraproject.eu/
[xxii] EU-OSHA, OSHWiki, „Risk assessment and telework – Checklist" [Ocena ryzyka a telepraca – lista kontrolna], dokument dostępny pod adresem: https://oshwiki.eu/wiki/Risk_assessment_and_telework_-_checklist

[xxiii] EU-OSHA, OSHWiki, „Psycho social risks and vulnerable groups" [Zagrożenia psychospołeczne i grupy szczególnie wrażliwe], dostępne pod adresem: https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-vulnerable-groups
[xxiv] EU-OSHA, Przepisy z zakresu bezpieczeństwa i zdrowia, dostępne pod adresem: https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation
[xxv] Komisja Europejska, dyrektywy dotyczące środków ochrony indywidualnej lub ŚOI, dostępne pod adresem: https://single-market-economy.ec.europa.eu/sectors/mechanical-engineering/personal-protective-equipment-ppe_en

Tłumaczenie wykonane przez Centrum Tłumaczeń (CdT, Luksemburg), na podstawie oryginału w języku angielskim.