



## BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Począwszy od lat 80. XX wieku UE przywiązuje dużą wagę do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy. W uchwalonym na szczepku europejskim prawodawstwie określono minimalne normy dotyczące podstawowych standardów ochrony pracowników, przy czym państwa członkowskie mają możliwość utrzymania lub ustanowienia bardziej rygorystycznych środków. Bezpieczeństwo i higiena pracy jest kluczowym elementem planu działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, który został przyjęty na Szczycie Społecznym w Lizbonie w 2021 r.

### PODSTAWA PRAWNA

Artykuły 91, 114, 115, 151, 153 i 352 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE).

### CELE

Na podstawie art. 153 TFUE UE może przyjmować przepisy (dyrektywy) dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, aby wspierać i uzupełniać działania państw członkowskich. W tym celu na szczepku UE określone zostały minimalne wymagania pozostawiające państwom członkowskim prawo do podjęcia decyzji o ustanowieniu wyższego poziomu ochrony na szczepku krajowym. Ponadto Traktat stanowi, że przyjęte dyrektywy nie mogą nakładać ograniczeń administracyjnych, finansowych lub prawnych, które mogłyby powstrzymać powstawanie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw.

### OSIĄGNIĘCIA

#### A. Rozwój instytucjonalny

Pod auspicjami Europejskiej Wspólnoty Węgla i Stali (EWWiS) prowadzono szereg programów badawczych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP). Potrzeba wypracowania całościowego podejścia stała się oczywista, kiedy w 1957 r. utworzono Europejską Wspólnotę Gospodarczą (EWG). W 1974 r. powstał Komitet Doradczy ds. Bezpieczeństwa, Higieny i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy, którego zadaniem jest wspieranie Komisji ([decyzja Rady 74/325/EWG](#)). Aby zakończyć tworzenie jednolitego rynku europejskiego, potrzebne były minimalne wymogi w zakresie BHP. Przyjęto zatem szereg dyrektyw, takich jak dyrektywa 82/605/EWG (zastąpiona [dyrektywą 98/24/WE](#)) dotycząca ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z ołowiem, dyrektywa 83/477/EWG (ostatnio zmieniona [dyrektywą 2009/148/WE](#))



dotycząca azbestu i dyrektywa 86/188/EWG (ostatnio zmieniona [dyrektywą 2003/10/WE](#)) dotycząca hałasu.

#### 1. Jednolity akt europejski

Wraz z przyjęciem [Jednolitego aktu europejskiego](#) w 1987 r. po raz pierwszy bezpieczeństwo i higiena pracy pojawiły się w traktacie ustanawiającym EWG w artykule określającym minimalne wymagania i zezwalającym Radzie na przyjmowanie większością kwalifikowaną dyrektyw dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy. Miało to na celu: poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników; ujednoczenie warunków panujących w środowisku pracy; zapobieganie „dumpingowi socjalnemu” po zakończeniu procesu tworzenia rynku wewnętrznego; oraz uniemożliwienie przedsiębiorstwom przenoszenia działalności do obszarów, w których poziom ochrony jest niższy, wyłącznie w celu zyskania przewagi konkurencyjnej.

#### 2. Traktat z Amsterdamu (1997)

[Traktat z Amsterdamu](#) wzmocnił status kwestii zatrudnienia poprzez wprowadzenie tytułu dotyczącego zatrudnienia oraz porozumienia społecznego. Po raz pierwszy dyrektywy określające minimalne wymogi w zakresie bezpieczeństwa, higieny i warunków pracy zostały przyjęte przez Parlament i Radę w ramach procedury współdecyzji.

#### 3. Wkład traktatu z Lizbony (2007 r.)

Zgodnie z zawartą w [traktacie z Lizbony](#) „klauzulą społeczną” strategii polityczne UE muszą uwzględniać wymogi społeczne. Wraz z wejściem w życie Traktatu z Lizbony [Karta praw podstawowych Unii Europejskiej](#) stała się prawnie wiążąca dla państw członkowskich wdrażających prawo UE.

#### 4. Europejski filar praw socjalnych (2017 r.)

[Europejski filar praw socjalnych](#) podpisany przez Radę, Komisję i Parlament w listopadzie 2017 r. określa 20 zasad i praw, w tym prawo zapisane w art. 31 Karty praw podstawowych – do warunków pracy szanujących zdrowie, bezpieczeństwo i godność pracowników. Zgodnie z zasadą 10 filaru pracownicy mają prawo do „wysokiego poziomu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy” oraz prawo do „środowiska pracy dostosowanego do ich potrzeb zawodowych i które pozwala im przedłużyć okres ich uczestnictwa w rynku pracy”. Filar ten, chociaż nie jest prawnie wiążący, ma postać pakietu środków ustawodawczych i środków „miękkiego prawa”, których celem jest stymulowanie pozytywnej konwergencji społeczno-gospodarczej w warunkach życia i pracy w UE.

**B. Kluczowe wydarzenia: Dyrektywy i Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy**

#### 1. Dyrektywa ramowa 89/391/EWG i poszczególne dyrektywy

Artykuł 137 traktatu z Nicei (obecnie art. 153 TFUE) stanowi podstawę działań UE na rzecz poprawy środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Przełomowym krokiem było przyjęcie [dyrektywy ramowej 89/391/EWG](#), która szczególnie koncentruje się na kulturze zapobiegania. W dyrektywie



tej przewidziano zapewnienie środków zapobiegawczych, informacji, konsultacji, wyważonego uczestnictwa i szkolenia dla pracowników oraz ich przedstawicieli w sektorze publicznym i prywatnym. Dyrektywa ramowa stanowi podstawę 25 dyrektyw szczegółowych w różnych dziedzinach oraz [rozporządzenia Rady \(WE\) nr 2062/94](#) ustanawiającego Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy. Miała ona również wpływ na inne akty ustawodawcze dotyczące agencji pracy tymczasowej i kwestii czasu pracy ujętych w różnych dyrektywach.

Wśród tych poszczególnych dyrektyw znajdują się dyrektywy dotyczące:

- wymagań bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy (89/654/EWG) i znaków bezpieczeństwa i/lub zdrowia w miejscu pracy (92/58/EWG);
- użytkowania sprzętu roboczego (89/655/EWG zmieniona dyrektywą 2001/45/WE i dyrektywą 2009/104/WE); środków ochrony indywidualnej (89/656/EWG), pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe (90/270/EWG) oraz ręcznego przemieszczania ciężarów (90/269/EWG);
- sektorów: tymczasowych lub ruchomych budów (92/57/EWG); przemysłu wydobywczego (odwierty) (92/91/EWG, 92/104/EWG) oraz statków rybackich (93/103/WE);
- grup: pracownic w ciąży (92/85/EWG) oraz ochrony pracy osób młodych (94/33/WE);
- czynników: ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy (2004/37/WE), środków chemicznych w miejscu pracy (98/24/WE zmieniona dyrektywą 2000/39/WE i dyrektywą 2009/161/UE), azbestu w miejscu pracy ([2009/148/WE](#)) i czynników biologicznych w miejscu pracy (2000/54/WE); ochrony przed zagrożeniami wynikającymi z narażenia na działanie promieniowania jonizującego (dyrektywa 2013/59/Euratom uchylająca wcześniejsze odnośne dyrektywy); ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa (99/92/WE); narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi: wibracje (2002/44/WE), hałas (2003/10/WE), pola elektromagnetyczne (2004/40/WE zmieniona dyrektywą 2013/35/UE) i sztuczne promieniowanie optyczne (2006/25/WE);
- substancji: dostosowania szeregu dyrektyw w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin (dyrektywa 2014/27/UE).

Aktualizacja [dyrektywy 2004/37/WE](#) w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy to toczący się proces, który będzie kontynuowany w przyszłości: pierwszą partię 13 substancji uwzględniono we [wniosku z maja 2016 r.](#), który został przyjęty w grudniu 2017 r. ([dyrektywa \(UE\) 2017/2398](#)). [Drugi wniosek ze stycznia 2017 r.](#) dotyczący przeglądu ograniczeń w przypadku siedmiu dodatkowych substancji został przyjęty w styczniu 2019 r. w postaci [dyrektywy \(UE\) 2019/130](#), kiedy Parlamentowi udało się doprowadzić do określenia dopuszczalnych wartości narażenia zawodowego dla spalin z silników Diesla. [Trzeci wniosek z kwietnia 2018 r.](#), obejmujący kolejne pięć substancji stosowanych w przemyśle metalurgicznym,



galwanicznym, wydobywaniu, recyklingu, laboratoriach i opiece zdrowotnej, przyjęto w czerwcu 2019 r. w postaci [dyrektywy \(UE\) 2019/983](#). [Czwarta zmiana dyrektywy](#), wraz z nowymi lub zmienionymi wartościami dopuszczalnymi dla trzech substancji rakotwórczych (akrylonitrylu, związków niklu i benzenu), została przyjęta w marcu 2022 r. jako [dyrektywa \(UE\) 2022/431](#). Dyrektywa ta jest jednym z pierwszych środków przyjętych w ramach europejskiego planu walki z rakiem. Od tego czasu Komisja przedstawiła dwa kolejne wnioski w tym zakresie. W sierpniu 2022 r. przedstawiła wniosek ustawodawczy dotyczący zmiany [dyrektywy 2009/148/WE w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy](#), aby jeszcze bardziej ograniczyć narażenie pracowników i chronić ich przed ryzykiem zachorowania na raka. 3 października 2023 r. Parlament przyjął swoje stanowisko w pierwszym czytaniu w sprawie tego wniosku. Ponadto w lutym 2023 r. Komisja przedstawiła [wniosek dotyczący zmiany dyrektywy w sprawie czynników rakotwórczych, mutagenów i substancji reprotoksycznych \(2004/37/WE\) oraz dyrektywy w sprawie środków chemicznych \(98/24/WE\)](#), aby obniżyć wartości dopuszczalne dla ołowiu i dodać wartość dopuszczalną dla diizocyjanianów w dyrektywie w sprawie środków chemicznych. Zarówno ołów, jak i diizocyjaniany są wykorzystywane podczas renowacji budynków oraz w produkcji akumulatorów, turbin wiatrowych i elektrycznych zapalniczek montowanych w pojazdach. Ograniczając narażenie na te chemikalia, UE dąży do ochrony osób pracujących nad transformacją ekologiczną.

Umowy między partnerami społecznymi w ramach dialogu społecznego to inny sposób występowania z inicjatywą ustawodawczą w sprawach socjalnych ([2.3.7](#)). W grudniu 2016 r. Rada przyjęła dyrektywę (UE) 2017/159 wprowadzającą w życie osiągnięte w 2013 r. porozumienie partnerów społecznych w sprawie poprawy warunków pracy w sektorze rybołówstwa. Podobne porozumienie dotyczące sektora fryzjerstwa nie zostało jednak przyjęte w formie dyrektywy.

## 2. Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA)

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy – trójstronna agencja z siedzibą w Bilbao została założona w 1996 r. Celem agencji jest promowanie wymiany wiedzy i informacji, aby szerzyć kulturę zapobiegania ryzyku. Opracowała ona platformę ds. [interaktywnej oceny ryzyka online \(OiRA\)](#) zawierającą przyjazne dla MŚP sektorowe narzędzia oceny ryzyka we wszystkich językach oraz [e-narzędzie w zakresie substancji niebezpiecznych](#), które udziela przedsiębiorstwom porad na temat niebezpiecznych substancji i produktów chemicznych, a także sposobu stosowania dobrych praktyk i środków ochronnych. Europejskie Obserwatorium Ryzyka monitoruje i prognozuje nowe i pojawiające się zagrożenia, aby umożliwić działania zapobiegawcze. Ponadto od 2000 r. Agencja przeprowadza kampanie informacyjne na temat różnych zagadnień dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa pod hasłem „Zdrowe i bezpieczne miejsca pracy”. Kampania w latach 2023–2025 ma na celu zwiększenie świadomości na temat wpływu nowych technologii na pracę oraz łączących się z tym wyzwań i możliwości związanych z BHP.



### C. Wspólnotowe programy działania i strategię na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy

W latach 1951–1997 EWWiS prowadziła programy badań naukowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. W 2000 r. przyjęto europejską agendę społeczną, która przyczyniła się do bardziej strategicznego podejścia na szczeblu UE do tej kwestii. Następnie w latach 2002–2006 w ramach wspólnotowej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy przyjęto całościowe podejście do kwestii dobrego samopoczucia w miejscu pracy. Wspólnotowa strategia na lata 2007–2012 skupiała się na zapobieganiu. Jej celem było stałe zmniejszanie liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych w UE. Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014–2020, miały na celu sprostanie trzem głównym wyzwaniom: poprawie i uproszczeniu obowiązujących przepisów, umocnieniu zapobiegania chorobom pracowniczym, w tym nowym zagrożeniom, a także uwzględnieniu starzenia się siły roboczej. Szczególną uwagę poświęcono potrzebom mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw.

W ramach [Planu działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych](#) Komisja przedstawiła nowe [strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy](#) na lata 2021–2027. Koncentrują się one na przewidywaniu zmian w nowym świecie pracy i zarządzaniu nimi, poprawie zapobiegania wypadkom i chorobom w miejscu pracy oraz zwiększeniu gotowości na wypadek ewentualnych przyszłych kryzysów zdrowotnych.

Po wybuchu pandemii COVID-19 zaktualizowano dyrektywę w sprawie czynników biologicznych (2000/54/WE) i ujęto SARS-CoV-2 w wykazie czynników biologicznych, aby uwzględnić nowe zagrożenia w miejscu pracy. Komisja zachęciła pracodawców do oceny ryzyka i podjęcia środków zapobiegawczych i ochronnych w celu zminimalizowania szkód, zwłaszcza w przypadku osób pracujących w bezpośrednim kontakcie z wirusem. W listopadzie 2022 r. Komisja przyjęła [zalecenie](#), w którym sugeruje państwom członkowskim uznanie COVID-19 za chorobę zawodową w niektórych przypadkach.

W świetle rosnącego wykorzystania technologii cyfrowych w miejscu pracy Komisja uwzględniła aspekty związane z BHP w [rozporządzeniu \(UE\) 2023/1230 w sprawie maszyn](#) (przyjętym w czerwcu 2023 r.). Aspekty związane z BHP uwzględniono także w [rozporządzeniu ustanawiającym zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji](#) (akt o sztucznej inteligencji) i we [wniosku dotyczącym dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych](#), przy czym w tym ostatnim przypadku skoncentrowano się na zapobieganiu zagrożeniom dla zdrowia i bezpieczeństwa w zarządzaniu algorytmicznym. Komisja zamierza również przeprowadzić przegląd dyrektywy w sprawie miejsca pracy i dyrektywy w sprawie urządzeń wyposażonych w monitory ekranowe.

## ROLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

Parlament Europejski często podkreślał potrzebę optymalnej ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Przyjął rezolucje, w których wzywał do uwzględnienia w przepisach UE wszystkich aspektów bezpośrednio lub pośrednio wpływających na fizyczne lub psychiczne samopoczucie pracowników. Wspiera on działania Komisji



mające na celu usprawnienie dostarczania informacji MŚP. Parlament stoi na stanowisku, że pracę należy dostosować do zdolności i potrzeb ludzi, a nie na odwrót, oraz że środowisko pracy powinno w większym stopniu uwzględniać szczególnie potrzeby wrażliwych pracowników.

Parlament wzywał Komisję do badania nowych rodzajów ryzyka nieobjętych obowiązującym prawodawstwem, takich jak narażenie na nanocząsteczki, stres, wypalenie zawodowe, przemoc i molestowanie w miejscu pracy. Parlament walnie przyczynił się w szczególności do przyjęcia umowy ramowej dotyczącej zapobiegania zranieniom ostrymi narzędziami w sektorze szpitali i opieki zdrowotnej. Umowa ta została podpisana przez partnerów społecznych UE i wprowadzona w życie [dyrektywa Rady 2010/32/UE](#). Wezwał również do usprawnienia obowiązującego prawodawstwa dotyczącego ochrony pracowników w ciąży oraz ochrony pracowników przed schorzeniami układu mięśniowo-szkieletowego. Dalsze kluczowe wnioski obejmują ustanowienie dyrektywy określającej minimalne normy w zakresie rozpoznawania chorób zawodowych, a także rozszerzenie zakresu dyrektywy ramowej 89/391/EWG.

We wrześniu 2018 r. Parlament przyjął rezolucję w sprawie metod reintegracji pracowników na stanowiska pracy wysokiej jakości po poważnym urazie lub chorobie, gdzie wymienił trzy podstawowe filary: zapobieganie i wczesna interwencja, powrót do pracy oraz zmiana postaw wobec reintegracji pracowników. W październiku 2021 r. Parlament przyjął [rezolucję](#) zawierającą zalecenia dla Komisji w kwestii ochrony pracowników przed azbestem. Zaproponował w niej opracowanie kompleksowej europejskiej strategii usuwania całego azbestu, aby bezpiecznie i raz na zawsze usunąć tę substancję ze środowiska zbudowanego, a tym samym lepiej chronić pracowników i obywateli. Zaproponował również aktualizację dyrektywy 2009/148/WE w sprawie azbestu. Od tego czasu Komisja przedłożyła wniosek ustawodawczy, a Parlament przyjął swoje stanowisko w pierwszym czytaniu w sprawie tego wniosku, zatwierdzając porozumienie osiągnięte z Radą podczas rozmów trójstronnych.

Oprócz wprowadzania zmian do proponowanych przepisów oraz monitorowania i wspierania innych prac Komisji w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa Parlament podchodzi również do tego tematu w sposób perspektywiczny, analizując nowe zagrożenia. 10 marca 2022 r. Parlament przyjął [rezolucję w sprawie nowych strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy po 2020 r.](#) W rezolucji zawarto szereg postulatów, w tym dotyczących bardziej ambitnych działań w zakresie nowotworów związanych z pracą, szerszej i bardziej kompleksowej dyrektywy w sprawie zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego i chorób reumatycznych, a także uwzględnienia aspektu płci we wszystkich środkach bezpieczeństwa i higieny pracy. Zaaapelowano również o włączenie prawa do bycia offline do ram strategicznych oraz do zaproponowania dyrektywy w sprawie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym. 5 lipca 2022 r. Parlament przyjął [rezolucję w sprawie zdrowia psychicznego w cyfrowym świecie pracy](#), w której uznał wpływ pandemii COVID-19 na organizację pracy i zdrowie psychiczne pracowników. W rezolucji Parlament wzywa Komisję do zaproponowania inicjatyw ustawodawczych dotyczących zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi i dobrostanu w miejscu pracy oraz do przedstawienia strategii UE w zakresie zdrowia psychicznego i europejskiej strategii opieki.



Więcej informacji na ten temat można znaleźć na [stronie internetowej](#) Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych.

Aoife Kennedy  
10/2023

