

Úterý 5. července 2022

P9_TA(2022)0279

Duševní zdraví v digitálním světě práce**Usnesení Evropského parlamentu ze dne 5. července 2022 o duševním zdraví v digitálním světě práce (2021/2098(INI))**

(2023/C 47/05)

Evropský parlament,

- s ohledem na článek 3 Smlouvy o Evropské unii,
- s ohledem na články 4, 6, 9, 114, 153, 169 a 191, a zejména na článek 168 Smlouvy o fungování Evropské unie,
- s ohledem na články 2, 3, 14, 15, 21, 31, 32 a 35 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“),
- s ohledem na evropský pilíř sociálních práv, zejména na jeho zásadu 10,
- s ohledem na Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením,
- s ohledem na strategii OSN pro duševní zdraví a pohodu z roku 2018,
- s ohledem na manifest Světové zdravotnické organizace (WHO) pro zdravé oživení po pandemii COVID-19 z 18. května 2020,
- s ohledem na Světový den duševního zdraví 2021, který uspořádala organizace WHO pod heslem „Mental health care for all: let's make it a reality“ (Péče o duševní zdraví pro všechny: pojďme tento cíl uskutečnit),
- s ohledem na evropský akční rámec WHO pro duševní zdraví na období 2021–2025,
- s ohledem na studii Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) z 8. června 2021 týkající se politiky v oblasti zdraví s názvem „A New Benchmark for Mental Health Systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill Health“ („Nové měřítko pro systémy duševního zdraví: Řešení sociálních a ekonomických nákladů spojených se špatným duševním zdravím“) a na studii o duševním zdraví a práci ze 4. listopadu 2021 s názvem „Fitter Minds, Fitter Jobs: From Awareness to Change in Integrated Mental Health Skills and Work Policies“ (Zdravější mysl, zdravější pracovní místa: Od povědomí ke změně v integrovaných politikách v oblasti duševního zdraví, dovedností a práce),
- s ohledem na nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/241 ze dne 12. února 2021, kterým se zřizuje Nástroj pro oživení a odolnost ⁽¹⁾,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob ⁽²⁾,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/882 ze dne 17. dubna 2019 o požadavcích na přístupnost u výrobků a služeb ⁽³⁾,
- s ohledem na směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání ⁽⁴⁾,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby ⁽⁵⁾,

⁽¹⁾ Úř. věst. L 57, 18.2.2021, s. 17.

⁽²⁾ Úř. věst. L 188, 12.7.2019, s. 79.

⁽³⁾ Úř. věst. L 151, 7.6.2019, s. 70.

⁽⁴⁾ Úř. věst. L 303, 2.12.2000, s. 16.

⁽⁵⁾ Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9.

Úterý 5. července 2022

- s ohledem na směrnici Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci ⁽⁶⁾,
- s ohledem na směrnici Rady 89/654/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti ⁽⁷⁾,
- s ohledem na směrnici Rady 90/270/EHS ze dne 29. května 1990 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro práci se zobrazovacími jednotkami ⁽⁸⁾,
- s ohledem na své usnesení ze dne 17. dubna 2020 o koordinovaných opatřeních EU v boji proti pandemii COVID-19 a jejím následkům ⁽⁹⁾,
- s ohledem na své usnesení ze dne 10. července 2020 o strategii EU v oblasti veřejného zdraví po skončení pandemie COVID-19 ⁽¹⁰⁾,
- s ohledem na své usnesení ze dne 21. ledna 2021 obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se ⁽¹¹⁾,
- s ohledem na své usnesení ze dne 17. února 2022 o posílení postavení evropské mládeže: zaměstnanost a sociální oživení po pandemii ⁽¹²⁾,
- s ohledem na své usnesení ze dne 16. září 2021 o spravedlivých pracovních podmínkách, právech a sociální ochraně pracovníků platform – nové formy zaměstnanosti související s digitálním rozvojem ⁽¹³⁾,
- s ohledem na závěry Rady ze dne 24. října 2019 o ekonomice blahobytu ⁽¹⁴⁾, v nichž se vyzývá k přijetí komplexní strategie EU pro oblast duševního zdraví,
- s ohledem na závěry Rady ze dne 8. června 2020 o zlepšování pracovních podmínek,
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 28. června 2021 „Strategický rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027 – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v měnícím se světě práce“ (COM(2021)0323),
- s ohledem na zelenou knihu Komise ze dne 14. října 2005 s názvem „Zlepšení duševního zdraví obyvatelstva – na cestě ke strategii duševního zdraví pro Evropskou unii“ (COM(2005)0484),
- s ohledem na zprávu Komise ze dne 14. července 2021 o zaměstnanosti a vývoji v sociální oblasti v Evropě s názvem „Towards a strong social Europe in the aftermath of the COVID-19 crisis: reducing disparities and addressing distributional impacts“ (Budování silné sociální Evropy po krizi způsobené onemocněním COVID-19: snižování rozdílů a řešení problému distribučních dopadů),
- s ohledem na Evropský pakt za duševní zdraví a pohodu z roku 2008,
- s ohledem na zprávu Evropského fóra mládeže ze dne 17. června 2021 s názvem „Beyond Lockdown: the ‚pandemic scar‘ on young people“ (Až skončí omezení volného pohybu osob: trvalé stopy pandemie na mladých lidech),
- s ohledem na zprávu nadace Eurofound ze dne 9. listopadu 2021 s názvem „Impact of COVID-19 on young people in the EU“ (Dopad pandemie COVID-19 na mladé lidi v EU) a na zprávu ze dne 10. května 2021 nazvanou „Living, working and COVID-19: Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year“ (Život, práce a COVID-19: Pokles duševního zdraví a důvěry v celé EU s nástupem dalšího roku pandemie),

⁽⁶⁾ Úř. věst. L 183, 29.6.1989, s. 1.

⁽⁷⁾ Úř. věst. L 393, 30.12.1989, s. 1.

⁽⁸⁾ Úř. věst. L 156, 21.6.1990, s. 14.

⁽⁹⁾ Úř. věst. C 316, 6.8.2021, s. 2.

⁽¹⁰⁾ Úř. věst. C 371, 15.9.2021, s. 102.

⁽¹¹⁾ Úř. věst. C 456, 10.11.2021, s. 161.

⁽¹²⁾ Přijaté texty, P9_TA(2022)0045.

⁽¹³⁾ Úř. věst. C 117, 11.3.2022, s. 53.

⁽¹⁴⁾ Úř. věst. C 400, 26.11.2019, s. 9.

Úterý 5. července 2022

- s ohledem na zprávu Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) ze dne 7. prosince 2020 s názvem „Preventing musculoskeletal disorders in a diverse workforce: risk factors for women, migrants and LGBTI workers“ (Prevence muskuloskeletálních poruch u různorodé pracovní síly: rizikové faktory pro ženy, migranty a pracovníky z řad LGBTI osob),
 - s ohledem na zprávu agentury EU-OSHA ze dne 7. října 2011 s názvem „Mental health promotion in the workplace – a good practice report“ (Podpora duševního zdraví na pracovišti – zpráva o příkladech dobré praxe),
 - s ohledem na zprávu agentury EU-OSHA ze dne 22. října 2021 nazvanou „Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications“ (Práce na dálku a zdravotní rizika v kontextu pandemie COVID-19: Důkazy z praxe a důsledky pro danou politickou oblast),
 - s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ze dne 12. prosince 2012 s názvem „The European Year of Mental Health – Better work, better quality of life“ (Evropský rok duševního zdraví – lepší práce, vyšší kvalita života) ⁽¹⁵⁾,
 - s ohledem na stanovisko skupiny odborníků Komise o účinných způsobech investování do zdraví ze dne 23. června 2021 nazvané „Podpora duševního zdraví pracovníků ve zdravotnictví a dalších kritických pracovníků“,
 - s ohledem na společnou zprávu agentury EU-OSHA a nadace Eurofound ze dne 13. října 2014 s názvem „Psychosocial risks in Europe: prevalence and strategies for prevention“ (Psychosociální rizika v Evropě: Výskyt a strategie prevence)“,
 - s ohledem na průzkum mezi zaměstnanci, který v roce 2021 provedla společnost Willis Towers Watson,
 - s ohledem na petice předložené Petičnímu výboru, například petice č. 0956/2018 a č. 1186/2018,
 - s ohledem na článek 54 jednacího řádu,
 - s ohledem na zprávu Výboru pro zaměstnanost a sociální věci (A9-0184/2022),
- A. vzhledem k tomu, že právo na fyzické a duševní zdraví je základním lidským právem a že každá lidská bytost má nárok na nejvyšší dosažitelnou úroveň zdraví; vzhledem k tomu, že organizace WHO definuje duševní zdraví jako stav duševní pohody, který člověku umožňuje se vyrovnat se stresem v životě, realizovat své schopnosti, dobře se učit a pracovat a podílet se na životě své komunity ⁽¹⁶⁾; vzhledem k tomu, že duševní zdraví souvisí také s dalšími základními právy, jako je právo na lidskou důstojnost zakotvené v článku 1 Listiny základních práv EU a právo na nedotknutelnost osoby, včetně duševní integrity, zakotvené v článku 3 Listiny;
- B. vzhledem k tomu, že výzkumy ukazují, že pandemie COVID-19 přetvořila organizační a manažerské postupy a změnila pracovní podmínky mnoha pracovníků v Evropě, s dopadem na pracovní dobu, životní podmínky a fyzické prostředí pro výkon práce; vzhledem k tomu, že mimořádné nároky byly kladeny na zdravotnické a kritické pracovníky; vzhledem k tomu, že tito pracovníci museli pracovat v náročných podmínkách a vyrovnat se s nedostatečnou ochranou a obavami o svou bezpečnost, což mělo negativní vliv na jejich psychiku; vzhledem k tomu, že porozumění problémům v oblasti duševního zdraví na pracovišti znamená nejen znalost duševních poruch klasifikovaných diagnostickými kritérii v rámci mezinárodní klasifikace nemocí pro potřeby statistiky úmrtnosti a nemocností ⁽¹⁷⁾ (např. deprese), ale také podporu dobrého duševního stavu, předcházení nedorozumění a stigmatizaci a navrhování a provádění správných opatření a léčby pro zvládnání těchto poruch ⁽¹⁸⁾;
- C. vzhledem k tomu, že pandemie způsobila prudký nárůst pečovatelských povinností v kombinaci s prací, což neúměrně postihlo ženy a prohloubilo genderové rozdíly v neplacené péči; vzhledem k tomu, že to mělo negativní dopad na duševní zdraví osob s pečovatelskými povinnostmi, neboť mnoho pracovníků se muselo vypořádat s mnohem větším stresem, když museli převzít více odpovědnosti v rámci domácího vzdělávání a péče o děti během omezení volného pohybu osob nebo v rámci poskytování neformální péče či jakéhokoli jiného druhu služby pro své závislé příbuzné;

⁽¹⁵⁾ Úř. věst. C 44, 15.2.2013, s. 36.

⁽¹⁶⁾ Informativní přehled WHO, *Mental Health: strengthening our response*, 17. června 2022.

⁽¹⁷⁾ Mezinárodní klasifikace nemocí pro potřeby statistiky úmrtnosti a nemocností, „Problémy spojené se zaměstnaností nebo nezaměstnaností“.

⁽¹⁸⁾ Seznam duševních poruch podle informativního přehledu WHO o duševních poruchách, 8. června 2022.

Úterý 5. července 2022

- D. vzhledem k tomu, že podle průzkumů vedla pandemie k rozsáhlému nárůstu práce na dálku, což mělo svá pozitiva, např. získání větší flexibility a samostatnosti a v některých případech i nastolení lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem; vzhledem k tomu, že tyto přínosy však ne vždy převažují nad negativními důsledky, jako je nutnost připojení k internetu v nadměrné míře, stírání hranic mezi prací a soukromým životem, větší intenzita práce a stres související s technologiemi; vzhledem k tomu, že podle průzkumů nadace Eurofound týkajících se onemocnění COVID-19 představovala pandemie pro distanční pracovníky řadu výzev; vzhledem k tomu, že značný nárůst práce z domova může být sice pro pracovníky a podniky přínosem, ale musí přitom být zároveň zachováno a podporováno právo na fyzické a duševní zdraví;
- E. vzhledem k tomu, že nejčastější zdravotní rizika spojená s prací z domova jsou psychosociálního charakteru; vzhledem k tomu, že větší využívání práce na dálku je také spojeno s dlouhou pracovní dobou a pracovním stresem; vzhledem k tomu, že podle agentury EU-OSHA mohou mít psychosociální rizika negativní psychické, fyzické a sociální důsledky, jako je úzkost, vyhoření nebo deprese vzniklé v souvislosti s prací; vzhledem k tomu, že pracovní podmínky vytvářející psychosociální rizika mohou zahrnovat nadměrnou pracovní zátěž, protichůdné požadavky a nedostatečné vyjasnění rolí, neúčast na rozhodování, které se daného pracovníka týká, a jeho nedostatečný vliv na to, jak má vykonávat svou práci, špatně řízené organizační změny, nestabilitu zaměstnání, neefektivní komunikaci, malou podporu ze strany vedení nebo kolegů, psychické a sexuální obtěžování a násilí ze strany třetích osob; vzhledem k tomu, že členské státy nemají tytéž právně závazné normy a zásady týkající se psychosociálních rizik, což vede k faktické nerovnosti v právní ochraně pracovníků;
- F. vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé stále častěji využívají k řízení svých pracovníků digitální nástroje, jako jsou různé druhy aplikací, softwaru a umělé inteligence; vzhledem k tomu, že algoritmické personální řízení představuje nové výzvy pro budoucnost práce, které se objevují v souvislosti s technologiemi řízenou kontrolou a dohledem pomocí nástrojů predikce a zaměřování či dálkovým sledováním pokroku a výkonu v reálném čase a chronometrickými nástroji, přičemž tato situace představuje značná rizika pro zdraví a bezpečnost pracovníků, zejména jejich duševní zdraví a právo na soukromí a lidskou důstojnost; vzhledem k tomu, že digitalizace a nové pokročilé technologie, jako je umělá inteligence a strojní zařízení založená na UI, mění povahu práce; vzhledem k tomu, že v mezinárodních společnostech nyní využívá aplikace UI přibližně 40 % oddělení lidských zdrojů a 70 % z nich to považuje za vysokou prioritu pro svou organizaci; vzhledem k tomu, že nová digitální ekonomika musí být regulována, aby podporovala sdílenou prosperitu a zajišťovala blahobyt celé společnosti;
- G. vzhledem k tomu, že tento nový scénář vyžaduje, abychom přijali novou a širší definici bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která již nemůže opomíjet duševní zdraví;
- H. vzhledem k tomu, že pandemie COVID-19 neúměrně ovlivnila duševní pohodu pracovníků ve zdravotnictví a pracovníků dlouhodobé péče, z nichž většinu tvoří ženy, jakož i zranitelných skupin obyvatelstva, včetně etnických menšin, komunity LGBTQ+, starších osob, rodičů samoživitelů, osob se zdravotním postižením a s psychickými problémy již z minula, osob s nižším sociálně-ekonomickým postavením, nezaměstnaných lidí a lidí žijících v nejvzdálenějších regionech a odlehlých a špatně propojených oblastech; vzhledem k tomu, že duševní zdraví mladých lidí se během pandemie výrazně zhoršilo, přičemž v několika členských státech se jejich duševní problémy ve srovnání s úrovní před krizí zdvojnásobily, a vzhledem k tomu, že pandemie dramaticky ovlivnila zaměstnanost mladých, snížila jejich příjmy a vedla u nich i ke ztrátě zaměstnání; vzhledem k tomu, že v Evropě trpí devět milionů dospívajících (ve věku od deseti do devatenácti let) duševními poruchami, přičemž ve více než polovině případů se jedná o úzkosti a deprese;
- I. vzhledem k tomu, že mnoho obyvatel EU nemá k veřejným službám péče o duševní zdraví a ochrany zdraví při práci přístup; vzhledem k tomu, že duševní stav všech věkových skupin dosáhl od vypuknutí pandemie nejhorší úrovně, přičemž zhoršení duševního zdraví je způsobeno narušením přístupu ke službám v oblasti duševního zdraví, zvýšenou pracovní zátěží a krizí na trhu práce, která neúměrně postihla mladé lidi; vzhledem k tomu, že je velmi dobře známo, že veřejné služby péče o duševní zdraví a ochrany zdraví při práci jsou podfinancované; vzhledem k tomu, že stres spojený s prací může být důsledkem několika faktorů, jako je časová tíseň, dlouhá nebo nepravidelná pracovní doba a/nebo špatná komunikace a spolupráce v rámci organizace; vzhledem k tomu, že existují jasné souvislosti mezi migrérou

Úterý 5. července 2022

nebo silnými bolestmi hlavy a depresí a úzkostí, kromě jiných komorbidních psychiatrických poruch, v jejichž důsledku se pracovní výkonnost a docházka zaměstnanců snižuje; vzhledem k tomu, že klinický a aplikovaný výzkum v oblasti prevence, diagnostiky a léčby duševních poruch je značně podfinancován; vzhledem k tomu, že psychické problémy jsou v současné době hlavní příčinou celosvětové nemocnosti, přičemž sebevražda je druhou nejčastější příčinou úmrtí mladých lidí v Evropě; vzhledem k tomu, že prevence, zvyšování povědomí, dobré životní podmínky a podpora kultury zdraví a ochrany duševního zdraví při práci mohou přinést pozitivní výsledky ⁽¹⁹⁾;

- J. vzhledem k tomu, že mezi faktory práce, které ovlivňují duševní zdraví, patří vyhoření, syndrom pracovní nespokojenosti (boreout), stres, obtěžování, násilí, stigmatizace, diskriminace a omezené možnosti růstu nebo profesního postupu, což jsou aspekty, které se mohou v on-line prostředí ještě prohlubovat; vzhledem k tomu, že organizace WHO v loňském roce odhalila, že více než 300 milionů lidí na celém světě trpí kvůli práci duševními poruchami, jako je vyhoření, úzkost, deprese nebo posttraumatický stres, což souvisí se skutečností, že každý čtvrtý evropský pracující člověk má pocit, že práce má negativní dopad na jeho zdraví ⁽²⁰⁾; vzhledem k tomu, že negativní pracovní prostředí může vést k problémům s fyzickým a duševním zdravím, užívání návykových látek nebo alkoholu, absencím a ztrátě produktivity;
- K. vzhledem k tomu, že náklady spojené se špatným duševním zdravím ve všech členských státech EU dosáhly v roce 2015 podle odhadů více než 4 % HDP; vzhledem k tomu, že deprese související s prací je jednou z hlavních příčin pracovní neschopnosti a že náklady s ní spojené činí podle odhadů 620 miliard EUR ročně a že jejím ekonomickým následkem je ztráta ve výši 240 miliard EUR ⁽²¹⁾; vzhledem k tomu, že odhadované náklady spojené se bolestí hlavy všech typů přesahují 110 miliard EUR ročně, z čehož přibližně 50 miliard EUR se týká migrény; vzhledem k tomu, že rozpočty na prevenci ve všech členských státech EU zůstávají nízké a činí 3 % celkových výdajů na zdravotnictví;
- L. vzhledem k tomu, že podle předpisů EU v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ⁽²²⁾ mají zaměstnavatelé povinnost chránit bezpečnost a zdraví pracovníků při všech aspektech jejich práce; vzhledem k tomu, že zaměstnavatelům zůstává odpovědnost za bezpečnost a ochranu zdraví při práci i v pracovním režimu on-line; vzhledem k tomu, že odbory a orgány pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovišti hrají zásadní úlohu při obraně základního lidského práva pracovníků na bezpečné a chráněné pracoviště, a to i při práci na dálku;
- M. vzhledem k tomu, že stabilní zaměstnanost, zdraví (včetně duševního zdraví), podmínky pro plnohodnotný rozvoj a pocit vlivu a zapojení je základním předpokladem pro překonání krize u mladých lidí a pro posílení společnosti a obnovu ekonomiky;

Duševní zdraví a digitální práce: Ponaučení z pandemie COVID-19

1. vyjadřuje politování nad tím, že během pandemie COVID-19 bylo duševní zdraví zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných ovlivněno výpadkem mnoha služeb, jako je vzdělávání, zdravotnictví a sociální podpora, a zvýšenými stresovými faktory, jako je finanční nejistota, strach z nezaměstnanosti, omezený přístup ke zdravotní péči, izolace, stres související s technologiemi, změny pracovní doby, nevhodná organizace práce a práce z domova; požaduje, aby se duševní zdraví bezodkladně řešilo prostřednictvím průřezových a integrovaných politik v rámci komplexní strategie EU pro duševní zdraví a evropské strategie v oblasti péče, které doplní národní akční plány; připomíná Komisi, že ochrana duševního zdraví pracovníků by měla být nedílnou součástí plánů připravenosti vypracovaných agenturou EU-OSHA v zájmu prevence zdravotních krizí v budoucnosti;

⁽¹⁹⁾ Před pandemií se odhadovalo, že 25 % občanů EU bude mít během svého života problémy v oblasti duševního zdraví; Zdroj: European Network for Workplace Health Promotion, „A guide for employers to promote mental health in the workplace“ (Evropská síť pro podporu zdraví na pracovišti, příručka pro zaměstnavatele na podporu duševního zdraví na pracovišti), březen 2011.

⁽²⁰⁾ Eurofound, Šestý průzkum pracovních podmínek v Evropě, 2017.

⁽²¹⁾ Stanovisko skupiny odborníků Komise o účinných způsobech investování do zdraví nazvané „Supporting the mental health of the health workforce and other essential workers“ (Podpora duševního zdraví pracovníků ve zdravotnictví a dalších kritických pracovníků), 23. června 2021.

⁽²²⁾ Shrnutí směrnice Rady 89/391/EHS vypracované agenturou EU-OSHA, naposledy aktualizované dne 3. května 2021.

Úterý 5. července 2022

2. zdůrazňuje, že pandemie COVID-19 a následná hospodářská krize znamenaly obrovský tlak na duševní zdraví a duševní stav všech občanů, ale především zaměstnanců, osob samostatně výdělečně činných, mladých lidí, studentů, kteří vstupují na pracovní trh, a starších lidí, přičemž se zvýšil výskyt psychosociálních rizik souvisejících s prací a míra stresu, úzkosti a deprese;
3. zdůrazňuje, že pandemie COVID-19 má negativní dopad na přechod ze sféry vzdělávání do sféry zaměstnání, a může proto u mladých lidí na začátku jejich kariéry způsobit vysokou míru stresu, úzkosti a nejistoty, což pravděpodobně zhorší jejich profesní vyhlídky, a oni se tak se svými problémy psychického rázu mohou dostat do začarovaného kruhu; vyzývá k větší podpoře duševního zdraví, a to i pokud jde o veřejné služby zaměstnanosti, s cílem řešit otázku duševního stavu nezaměstnaných;
4. lituje, že k duševnímu zdraví se nepřístupuje se stejnou prioritou jako ke zdraví fyzickému, že se na tomto poli nedostává finančních prostředků a že v členských státech chybí kvalifikovaný personál, ačkoli se zlepšením duševního zdraví a duševního stavu, které by přinesly investice v této oblasti, se neodmyslitelně pojí výhody a výrazné zvýšení ekonomické produktivity a vyšší účast na trhu práce; je přesvědčen, že ke zlepšení současné situace je třeba přijmout rychlá opatření;
5. vyzývá orgány EU a její členské státy, aby uznaly, že psychické problémy jsou mezi obyvateli celé EU velmi rozšířené, a aby se pevně zavázaly k přijetí opatření, jimiž se bude regulovat a implementovat prostředí digitální práce a která ochrání duševní zdraví a zdravou rovnováhu mezi soukromým a pracovním životem, a aby posílily práva na sociální ochranu na pracovišti; vyzývá k tomu, aby se za tímto účelem vedl dialog se zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců, včetně odborových organizací, a aby se úsilí na tomto poli vyvíjelo v součinnosti s nimi; v této souvislosti zdůrazňuje, že je nezbytně nutné přijmout plány prevence rizik duševního zdraví na všech pracovištích; vyzývá k tomu, aby se učinily kroky v návaznosti na zavedení Evropského akčního rámce organizace WHO pro duševní zdraví a pohodu na období 2021-2025;
6. vyjadřuje politování nad nepoměrem mezi množstvím skutečně přijatých opatření EU v oblasti zdraví a prostorem, který poskytuje Smlouva o Evropské unii, a žádá, aby byla v rámci příslušných pravomocí přijata další opatření na úrovni EU; domnívá se, že v oblasti duševního zdraví probíhá další zdravotní krize a že by Komise měla zakročit proti všem potenciálním rizikům formou závazných a, případně i nezávazných opatření, a vytvořit ucelenou strategii EU v oblasti duševní zdraví v souladu se závěry Rady ze dne 24. října 2019 o ekonomice blahobytu;
7. konstatuje, že cílem strategie EU v oblasti duševního zdraví by měla být povinnost členských států, mimo jiné, propojit služby v oblasti duševního zdraví se službami v oblasti fyzického zdraví vzhledem k jejich vzájemné provázanosti, poskytovat účinnou péči založenou na důkazech a lidských právech, rozšířit rozsah nabízených služeb tak, aby k léčbě mělo přístup více lidí, a zajistit podporu při hledání nebo udržení zaměstnání; trvá na tom, že špatný duševní stav ovlivňuje pohodu pracovníků a znamená náklady pro systémy sociálního zabezpečení, což se sebou nese další výdaje na zdravotní péči a sociální zabezpečení; vyzdvihuje odpovědnost zaměstnavatele a zásadní úlohu jak zaměstnavatele, tak sociálních partnerů při navrhování a provádění takových iniciativ;
8. připomíná, že pandemie odhalila rozsáhlou krizi v oblasti duševního zdraví v celé Evropě a fakt, že jednotlivé členské státy na ni reagují odlišně, a ukázala na nutnost sdílet ve věci reakce na mimořádné situace v oblasti zdraví osvědčené postupy a odhalit nedostatky v prognózách, a to i pokud jde o připravenost, nástroje reakce a odpovídající financování; vyzývá Komisi a členské státy, aby do své činnosti v oblasti reakce na zdravotní krize a pandemie a připravenosti na ně zahrnuly i problematiku dopadu na duševní zdraví; domnívá se, že stávající krize v oblasti duševního zdraví by měla být považována za mimořádnou zdravotní situaci;
9. vítá probíhající jednání o nařízení, kterým se zrušuje rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady č. 1082/2013/EU ze dne 22. října 2013 o vážných přeshraničních zdravotních hrozbách⁽²³⁾, a probíhající jednání o reformě Evropského střediska pro prevenci a kontrolu nemocí a o posílení mandátu Evropské agentury pro léčivé přípravky;

⁽²³⁾ Úř. věst. L 293, 5.11.2013, s. 1.

Úterý 5. července 2022

10. vyjadřuje uznání kritickým pracovníkům a pracovníkům nasazeným v první linii, kteří během pandemie obětovali své vlastní blaho pro záchranu životů; je znepokojen tím, že duševní zdraví pracovníků ve zdravotnictví a pracovníků v oblasti dlouhodobé péče je ohroženo ve větší míře; vyzývá Komisi, aby v nadcházejících návrzích týkajících se duševního zdraví na pracovišti věnovala zvláštní pozornost kritickým pracovníkům a pracovníkům působícím v první linii; vyzývá členské státy, aby zlepšily podmínky na pracovištích, řešily nedostatek pracovníků a vyčlenily zdroje nezbytné k zajištění toho, aby se již tyto oběti nemusely opakovat a aby pracovníci měli okamžitý přístup k náležitě psychologické péči a ochraně, které by jim měly zůstat k dispozici i poté, co období akutní krize pomine; zdůrazňuje, že převážná většina kritických pracovníků a pracovníků působících v první linii jsou ženy a že jejich příjmy jsou často nižší, zatímco rizika pro jejich duševní zdraví v souvislosti s prací jsou vyšší;

Digitální transformace a duševní zdraví

11. je si vědom toho, že kvalitní zaměstnání může člověku nabídnout nejen pocit smysluplné práce, ale také finanční jistotu a nezávislost; podtrhuje jednoznačný vztah mezi dobrým duševním stavem, dobrými pracovními podmínkami, přiměřenými mzdami, pracovní produktivitou, psychickou pohodou a kvalitou života; konstatuje, že faktor poskytování smyslu a identity může být u pracovníků oslaben rostoucí digitalizací, což může vést až k problémům fyzického a psychického rázu; zdůrazňuje tedy klíčový význam prevence; je přesvědčen, že vhodné pracovní podmínky a aktivní programy na trhu práce by mohly pomoci v boji proti psychosociálním rizikům tím, že poskytnou příležitosti k získání kvalitních pracovních míst a sociální ochrany; konstatuje, že deprese a duševní poruchy mohou být překážkou pro setrvání v zaměstnání i pro získání zaměstnání a že uchazeči o práci potřebují větší podporu;

12. uznává, že digitální transformace vytváří příležitosti pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce; v této souvislosti však zdůrazňuje, že digitální transformace by neměla vést k izolaci a sociálnímu vyloučení; upozorňuje také na těžkosti starších lidí, jimž obzvláště hrozí digitální vyloučení v důsledku měnících se pracovních podmínek a nových digitálních nástrojů; podtrhuje význam toho, aby všichni pracovníci, zejména však starší osoby, měli přístup k celoživotnímu vzdělávání a profesnímu rozvoji v závislosti na svých individuálních potřebách; vyzývá členské státy, aby rozšířily nabídku digitálního vzdělávání zaměřeného na starší osoby; vyzdvihuje význam mezigenerační výměny v pracovním prostředí;

13. připomíná, že proaktivní přístupy k digitalizaci, například posílení digitálních dovedností na pracovišti nebo umožnění pružné pracovní doby, mohou pomoci zmírnit stres spojený s prací; poukazuje na to, že UI má potenciál zlepšit pracovní podmínky a kvalitu života, včetně zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a přístupu pro osoby se zdravotním postižením, dále může předvídat vývoj na trhu práce a podporovat řízení lidských zdrojů, pokud jde o předcházení lidským předpokladům; varuje však před tím, že UI rovněž vzbuzuje obavy týkající se soukromí a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, např. práva odpojit se, a může vést k nepřiměřenému a nezákonnému dohledu nad pracovníky a jejich monitorování, což může narušovat jejich důstojnost a soukromí, a v důsledku neobjektivních algoritmů také k diskriminačním postupům při náborech zaměstnanců a i v jiných oblastech, a to včetně diskriminace na základě pohlaví, rasy a etnického původu; dále je znepokojen tím, že UI může zasáhnout do svobody a autonomie lidí, například prostřednictvím nástrojů pro předvídaní a označování, monitorování a sledování v reálném čase a automatizovaných behaviorálních pobídek, a může zvýšit výskyt problémů pracovníků s duševním zdravím, jako je vyhoření, stres související s technologiemi, psychické přetížení a únava; zdůrazňuje, že řešení na pracovišti založená na UI musí být transparentní a spravedlivá, nesmí mít negativní dopady na pracovníky a musí být vyjednána mezi zaměstnavateli a zástupci pracovníků, včetně odborů; vyzývá Komisi a členské státy, aby v tomto ohledu předložily legislativní návrh ohledně UI na pracovišti, který by zajistil odpovídající ochranu práv a dobrých podmínek pracovníků, včetně jejich duševního zdraví a základních práv, jako je nediskriminace, ochrana soukromí a lidská důstojnost, na stále digitalizovanějším pracovišti; uvádí, že obtěžování na internetu má tendenci neúměrně zasahovat nejzranitelnější skupiny, včetně mladších lidí, žen a pracovníků patřících k LGBTQI; zdůrazňuje, že pouze 60 % členských států má zvláštní právní předpisy pro řešení šikany a násilí na pracovišti, a proto vyzývá Komisi a členské státy, aby navrhly cílená závazná opatření, která by podstatně změnila a řešila tuto stále problematičtější situaci na pracovišti a chránila oběti všemi potřebnými prostředky;

Úterý 5. července 2022

14. vyzývá Komisi a členské státy, aby zajistily, aby se preventivní a ochranná opatření zaměřená na vymýcení násilí, diskriminace a obtěžování na pracovišti, včetně násilí a obtěžování třetími stranami (tj. zákazníků, klientů, návštěvníků nebo pacientů), uplatňovala bez ohledu na důvod nebo příčinu obtěžování a aby nebyla omezena na případy založené na diskriminačních důvodech; vyzývá členské státy, aby ratifikovaly úmluvu Mezinárodní organizace práce (č. 190) o násilí a obtěžování ve světě práce a doporučení (č. 206) o násilí a obtěžování a aby zavedly nezbytné zákony a politická opatření za účelem zákazu, prevence a řešení násilí a obtěžování ve světě práce; vyzývá Komisi, aby zajistila, že oblast působnosti navrhované směrnice o boji proti násilí na ženách a domácímu násilí⁽²⁴⁾ bude zcela zahrnovat také násilí a obtěžování na pracovišti jakožto trestný čin a že se pracovníkům dostane odpovídající ochrany, a to se zapojením odborů;

15. zdůrazňuje, že je třeba chránit pracovníky před zneužíváním jejich zaměstnavateli v situacích, kdy se využívá UI a algoritmické řízení, včetně nástrojů pro predikci a označování, které umožňují předvídat chování zaměstnanců a identifikovat nebo odradit pracovníky od porušování pravidel nebo podvodů, včetně monitorování pokroku a výkonu v reálném čase, softwaru pro sledování času a automatických behaviorálních podnětů; požaduje zákaz sledování pracovníků;

16. je přesvědčen, že k pochopení složitosti moderního pracoviště ve vztahu k duševnímu zdraví je zapotřebí nové paradigma, neboť stávající regulační nástroje k zajištění zdraví a bezpečnosti pracovníků nepostačují a měly by být aktualizovány a posíleny;

17. zdůrazňuje, že používání technologií a UI na pracovišti by nikdy nemělo být na úkor duševního zdraví a pohody pracovníků; konstatuje, že používání UI na pracovišti nesmí vést k nadměrnému monitorování ve jménu produktivity ani ke sledování pracovníků;

18. konstatuje, že v oblasti speciálních digitálních dovedností a zaměstnanosti v odvětví IKT existují velké rozdíly mezi ženami a muži, neboť pouze 18 % pracovníků tohoto odvětví tvoří ženy a 82 % muži⁽²⁵⁾; domnívá se, že je nezbytné, aby technologické systémy byly navrhovány inkluzivním způsobem, a předcházely tak diskriminaci, problémům v oblasti duševního zdraví nebo jiným škodlivým dopadům způsobeným neinkluzivním designem; naléhavě vyzývá Komisi a členské státy, aby spolupracovaly na odstraňování digitálních rozdílů mezi ženami a muži v přírodních vědách, technologiích, inženýrství a matematice (STEM) a aby se zabývaly poskytováním pobídek organizacím pracujícím v oblasti IKT v zájmu nábory různorodé pracovní síly;

19. vítá směrnici (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, neboť poskytuje flexibilitu a pomáhá zmírňovat problémy související s prací; zdůrazňuje však, že i během pandemie se ukázalo, že ženy jsou v tomto ohledu i nadále neúměrně zasaženy; domnívá se, že ačkoli práce z domova nabízí mnoho příležitostí, nese s sebou také problémy, neboť vede k rozdílům v sociální, profesní a digitální oblasti; zdůrazňuje, že ženy i nadále čerpají většinu dovolené z rodinných důvodů, což má nadále negativní dopad na jejich kariéerní postup, osobní rozvoj a platové a důchodové nároky; vyzývá členské státy, aby šly nad rámec požadavků směrnice, zvýšily počet dnů dovolené pro pečující osoby a zajistily odměnu neformálním pečovatelům v době, kdy čerpají dovolenou; vyzývá členské státy, aby se rozhodně zavázaly k tomu, že budou chránit čas, jenž pracovníci věnují rodině, a budou chránit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem; vyzývá členské státy, aby podporovaly rovné rozdělení pečovatelských povinností mezi ženy a muže prostřednictvím nepřenosné placené dovolené mezi rodiči, což by ženám umožnilo pracovat ve větší míře na plný úvazek; zdůrazňuje, že ženám více hrozí stres, vyčerpání, vyhoření a psychické násilí v důsledku nových forem práce na dálku a nedostatečné regulace, která by kontrolovala zneužívání pracovních postupů;

20. bere na vědomí přechod k práci na dálku, jenž proběhl během pandemie, a flexibilitu, kterou tento způsob práce poskytl řadě zaměstnanců a samostatně výdělečně činných osob; uznává však, že se také ukázalo, že práce na dálku je obzvláště náročná pro nejvíce znevýhodněné jednotlivce a domácnosti s jedním rodičem; uznává, že kombinování práce na dálku s péčí o děti (zejména o děti se zvláštními potřebami) by mohlo ohrožovat rodinný život a životní pohodu rodičů i dětí; vybízí zaměstnavatele, aby stanovili jasná a transparentní pravidla pro práci na dálku, jejichž prostřednictvím by

⁽²⁴⁾ Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 8. března 2022 o potírání násilí vůči ženám a domácího násilí (COM(2022)0105).

⁽²⁵⁾ Evropská komise, Srovnávací přehled žen v digitální oblasti za rok 2020.

Úterý 5. července 2022

zajistili dodržování pracovní doby a zabránili sociální a profesní izolaci a stírání hranic mezi pracovním a mimopracovním časem; poukazuje na to, že je prokázáno, že práce na dálku má výrazný dopad na organizaci pracovní doby, neboť zvyšuje flexibilitu a vede k tomu, že pracovníci jsou neustále k dispozici, což často způsobuje kolizi mezi pracovním a soukromým životem; připomíná nicméně, že při správné regulaci a náležitém uplatňování v praxi by práce na dálku mohla pracovníkům poskytnout takovou flexibilitu, že si budou moci přizpůsobit pracovní dobu a rozvrh tak, aby vyhovovaly jejich osobním a rodinným potřebám; v této souvislosti zdůrazňuje, že úplný nebo částečný přechod na práci na dálku by měl být výsledkem dohody mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců;

21. s obavami poukazuje na to, že práce na dálku zatím není dostupná všem pracovníkům; zdůrazňuje dopad, jaký měl přechod na práci na dálku na duševní zdraví osob, kterým hrozí digitální vyloučení; zdůrazňuje, že je důležité bojovat v Evropě proti digitální propasti a je nutné requalifikovat mládež a starší osoby, aby byla zajištěna dostatečná úroveň digitálních dovedností všech pracovníků; vyzývá k cílenějším investicím do digitálních dovedností, zejména u skupin, které jsou více digitálně vyloučené, jako jsou osoby s nízkým socioekonomickým statutem či nižším vzděláním, starší osoby a lidé žijící ve venkovských a odlehlých oblastech; vyzývá Komisi, aby předložila legislativní rámec s cílem stanovit minimální požadavky pro práci na dálku v EU, aniž by došlo ke zhoršení pracovních podmínek pracovníků na dálku; zdůrazňuje, že by tento legislativní rámec měl vyjasnit pracovní podmínky a zajistit, aby byl tento druh práce vykonáván dobrovolně a aby práva, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, pracovní zátěž a výkonnostní normy pracovníků na dálku byly stejné jako v případě práce na pracovišti; vyzývá Komisi a členské státy, aby zavedly opatření k zajištění přístupu a inkluzivních technologií pro osoby se zdravotním postižením; konstatuje, že tento rámec by měl být vypracován po konzultaci s členskými státy a evropskými sociálními partnery, měl by plně respektovat vnitrostátní modely trhu práce a měl by zohledňovat rámcovou dohodu evropských sociálních partnerů o práci na dálku a digitalizaci; vyzývá Komisi a členské státy, aby věnovaly zvláštní pozornost osobám s duševním nebo tělesným postižením; zdůrazňuje, že pracovní podmínky pracovníků pracujících na dálku jsou rovnocenné podmínkám pracovníků pracujících na pracovišti a že je třeba přijmout zvláštní opatření za účelem sledování a podpory dobrých životních podmínek pracovníků pracujících na dálku;

22. domnívá se, že právo odpojit se má zásadní význam pro duševní pohodu zaměstnanců a samostatně výdělečně činných osob, zejména žen a pracovníků s nestandardní formou práce, a mělo by být doplněno preventivním a kolektivním přístupem k psychosociálním rizikům souvisejícím s prací; vyzývá Komisi, aby po konzultaci se sociálními partnery navrhla směrnici s minimálními normami a podmínkami, jejímž cílem by bylo zajistit, aby všichni pracovníci mohli účinně uplatňovat své právo na odpojení, která by regulovala používání stávajících a nových digitálních nástrojů pro pracovní účely v souladu s usnesením ze dne 21. ledna 2021 obsahujícím doporučení Komisi k právu odpojit se a současně by zohledňovala rámcovou dohodu evropských sociálních partnerů o digitalizaci; dále vyzývá členské státy, aby lépe koordinovaly výměnu osvědčených postupů, neboť některé z nich zavádějí velmi inovativní politiky a projekty;

23. konstatuje, že pokud budou směrnice Rady 89/654/EHS a 90/270/EHS které stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti a na práci se zobrazovacími jednotkami, revidovány a aktualizovány, mohou vedle různých projektů agentur EU a členských států přispět k ochraně všech pracovníků, včetně pracovníků platforem a osob samostatně výdělečně činných;

24. zdůrazňuje, že zajištění přístupnosti a přiměřených úprav se vztahuje na digitální prostředí související s prací, a že zaměstnavatelé by proto měli zavést opatření k adaptaci pracovních podmínek a zajištění spravedlivých a rovných pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením, a to i osoby s problémy v oblasti duševního zdraví, včetně dodržování příslušných norem digitální přístupnosti odvozených ze směrnice (EU) 2019/882;

25. vítá závazek Komise modernizovat legislativní rámec pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci revizí směrnic 89/654/EHS a 90/270/EHS, které stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti a při práci se zobrazovacími jednotkami;

Zdraví a bezpečnost na pracovišti

26. je znepokojen nesouladem mezi současnou politikou v oblasti duševního zdraví a postoji na pracovišti, v nichž se patřičně neodráží skutečnost, že ochrana zaměstnanců má pro vedoucí představitele po zbývající část tohoto desetiletí klíčový význam; zdůrazňuje, že kvůli stigmatizaci a diskriminaci mají zaměstnanci často pocit, že o těchto problémech nemohou hovořit; vyzývá členské státy, aby zajistily, aby zaměstnavatelé plnili svou povinnost poskytovat podporu a jasné

Úterý 5. července 2022

informace všem pracovníkům a aby dotčení pracovníci byli náležitě reintegrovaní zpět na pracoviště; žádá, aby pracoviště usnadnila zaměstnancům, kteří mohou trpět potížemi s duševním zdravím, přístup ke službám podpory duševního zdraví, k externím službám a k prevenci, včasnému rozpoznání a léčbě, a aby podpořila jejich reintegraci, pomohla předcházet recidivám a zavedla podnikové plány prevence v oblasti duševního zdraví, včetně prevence sebevražd; mimoto vyzývá k přijetí jasných a účinných strategií prevence a strategií podpory pro pracovníky, kteří se vrací do práce po delší nepřítomnosti;

27. připomíná, že na pracovištích existuje obtěžování a diskriminace z různých důvodů a že jsou častým zdrojem stresu a odloučení od pracoviště; připomíná, že zejména diskriminace na základě věku, zdravotního postižení, pohlaví, genderu, sexuální orientace, rasy, vzdělání nebo socioekonomického postavení a příslušnosti ke zranitelným skupinám je velmi rozšířená a že zaměstnavatelé by se takovou diskriminací měli zabývat; zdůrazňuje, že je důležité začlenit politiku boje proti obtěžování do opatření zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví v digitálním světě práce a poskytovat podnikům, zejména malým a středním (MSP), podporu při zavádění politik boje proti obtěžování a šikaně; vyzývá ke spuštění celounijní informační kampaně o informovanosti o duševním zdraví, která by řešila stigmatizaci, nesprávné vnímání a sociální vyloučení, tj. jevy, které jsou se špatným duševním zdravím často spojeny;

28. je přesvědčen, že stávající opatření na podporu zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků nejsou účinná, zejména z hlediska hodnocení a řízení psychosociálních rizik; vyzývá Komisi, aby zavedla mechanismy pro prevenci úzkosti, deprese a vyhoření a pro reintegraci osob s psychosociálními problémy na pracoviště; připomíná, že pro tyto účely má zásadní význam individuální a organizační přístup k práci⁽²⁶⁾; konstatuje však, že tyto zdravotní stavy mohou záviset na řadě faktorů; vyzývá Komisi, aby po konzultaci se sociálními partnery zrevidovala své doporučení ze dne 19. září 2003, které se týká evropského seznamu nemocí z povolání⁽²⁷⁾, a doplnila jej o muskuloskeletální poruchy a duševní poruchy související s prací, zejména o depresi, vyhoření, úzkost a stres, o všechna onemocnění související s azbestem, o rakoviny kůže a revmatická a chronická zánětlivá onemocnění; vyzývá Komisi, aby po konzultacích se sociálními partnery převedla toto doporučení do podoby směrnice, která stanoví minimální seznam nemocí z povolání a definuje minimální požadavky pro uznávání těchto nemocí a odpovídající odškodnění dotčených osob;

29. uznává, že v rámci snah o řešení psychosociálních rizik mohou hrát důležitou roli vnitrostátní inspektoráty práce, pokud prosazují preventivní anebo nápravné zásahy v souvislosti s prací; vyzývá Evropský orgán pro pracovní záležitosti, aby pracoval na společné strategii pro národní inspektoráty práce, jejímž cílem bude řešit psychosociální rizika, včetně návrhu společného rámce pro hodnocení a zvládnutí psychosociálních rizik a pro účely týkající se školení inspektorů práce;

30. poukazuje na to, že ačkoliv se v novém Strategickém rámci EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027 správně konstatuje, že k řešení psychosociálních rizik jsou nutné změny v pracovním prostředí, zaměřuje se pouze na zásahy na individuální úrovni, což je omezený aspekt zmírňování psychosociálních rizik; zdůrazňuje, že je naléhavě nutné vytvořit společný základ pro ochranu duševního zdraví všech pracovníků v celé EU, neboť ani podle stávajících právních předpisů EU nejsou ve všech členských státech chráněni stejným způsobem; vyzývá Komisi, aby po konzultaci se sociálními partnery v tomto ohledu navrhla legislativní iniciativu týkající se zvládnutí psychosociálních rizik a dobrých podmínek na pracovišti, jejímž cílem bude účinně předcházet psychosociálním rizikům na pracovišti, a to také on-line, školit management a pracovníky, pravidelně vyhodnocovat pokrok a zlepšovat pracovní prostředí; domnívá se, že politiky prevence v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci by měly do identifikace a prevence psychosociálních rizik zapojit také sociální partnery; konstatuje, že anonymní průzkumy mezi zaměstnanci, jako jsou dotazníky a jiné druhy sběru údajů, mohou poskytnout užitečné informace o míře a příčinách stresu zaměstnanců, což vedení usnadní identifikaci problémů a provedení potřebných úprav;

⁽²⁶⁾ EU-OSHA, „*Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications*“ (Práce na dálku a zdravotní rizika v souvislosti s pandemií COVID-19: důkazy z praxe a politické důsledky), 22. října 2021.

⁽²⁷⁾ Úř. věst. L 238, 25.9.2003, s. 28.

Úterý 5. července 2022

31. vyzývá Komisi a členské státy, aby braly v potaz nejnovější vědecké poznatky a výzkum v oblasti duševního zdraví, zejména pokud jde o potenciál inovativních přístupů v léčbě duševního zdraví; vybízí Komisi, aby pečlivě sledovala a monitorovala osvědčené postupy, které již byly v této oblasti úspěšně zavedeny, a aby usnadnila výměnu těchto osvědčených postupů mezi členskými státy; vyzývá členské státy, aby zejména zajistily zřízení efektivních výborů pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci s cílem zajistit častější a přesnější hodnocení rizik a aby posílily výsady stávajících výborů pro bezpečnost a ochranu zdraví tím, že jim poskytnou právo získat externí odborné posudky, včetně nezávislých hodnocení vystavení psychosociálním rizikům souvisejícím s prací, které by prováděly třetí strany;

32. domnívá se, že je nutné, aby vedoucí pracovníci absolvovali psychosociální školení, které je nezbytné k adaptaci na postupy organizace práce a k lepšímu pochopení špatného duševního zdraví pracovníků; stejně tak považuje za nezbytné, aby pracovníci absolvovali příslušné školení o prevenci psychosociálních rizik souvisejících s prací; vybízí zaměstnavatele, aby podporovali pozitivní přístupy, politiku a postupy v oblasti ochrany duševního zdraví v zaměstnání a pohody na pracovišti; v této souvislosti zdůrazňuje, že podniky by mohly zvážit jmenování a vyškolení referenčního pracovníka pro problematiku duševního zdraví nebo vytvoření informační sekce na interní komunikační platformě pracoviště, která by zaměstnance odkázala na služby v oblasti duševního zdraví; domnívá se, že sociální partneři by mohli hrát ústřední úlohu při navrhování a zavádění takových školení, a zdůrazňuje, že je obzvláště třeba poskytnout školení inspektorátům práce, aby bylo zajištěno, že budou schopny pracovníky odpovídajícím způsobem chránit;

33. vyzývá Komisi a členské státy, aby uznaly dopad vysoce rozšířených a invalidizujících neurologických potíží, jako je migréna, na duševní zdraví pracovníků a zvýšily povědomí o těchto potížích; upozorňuje na význam zvyšování povědomí na pracovišti o tom, jak je důležité identifikovat migrény a předcházet jim tím, že se dotčené osoby budou vyhýbat spouštěčům těchto potíží;

34. vyzývá inspektoráty práce v EU, aby se při kontrolách zaměřovaly na psychosociální pracovní prostředí; vyzývá Výbor vrchních inspektorů práce Komise, aby navrhl novou kampaň zaměřenou na psychosociální rizika, která bude vycházet z výsledků kampaně z roku 2012 a z nedávného vývoje;

Moderní svět práce pro dobré pracovní podmínky

35. zdůrazňuje, že vzhledem k neexistenci odpovídající podpory duševního zdraví a preventivních politik na pracovišti jsou zaměstnanci často odkázáni na soukromé služby, jež nejsou snadno cenově dostupné, a na služby nevládních organizací a vnitrostátních zdravotních zařízení, která mohou mít dlouhé čekací listiny a jimž také chybí podpora a zdroje; žádá, aby pracoviště zajistila zaměstnancům přístup k profesionální a nestranné podpoře a nápravným opatřením v oblasti duševního zdraví, při čemž bude respektováno soukromí pracovníků a bude zachována důvěrnost, a vyzývá členské státy, aby zajistily, že součástí veřejné zdravotní péče bude snadný přístup k poradenství na dálku;

36. vybízí Komisi, aby zahájila vzdělávací a osvětové iniciativy týkající se duševního zdraví na pracovišti a začlenila je do vzdělávacích programů a rovněž Komisi a členské státy vyzývá, aby využily finanční prostředky EU na vytvoření digitálních platforem a aplikací pro zachování duševního zdraví; vyzývá Komisi, aby prozkoumala možnost zřízení společné telefonní linky EU pro pomoc v oblasti duševního zdraví; v této souvislosti vyzývá Komisi, aby na příslušné programy EU poskytla odpovídající rozpočet; naléhavě vyzývá Komisi, aby v zájmu uskutečnění výše zmíněných vzdělávacích a osvětových iniciativ v oblasti duševního zdraví vyhlásila rok 2023 evropským rokem dobrého duševního zdraví;

37. vyzývá členské státy, aby zajistily, že místní a další příslušné veřejné orgány budou mít dostatek personálu a veřejných zdrojů k poskytování podpory a služeb v oblasti duševního zdraví všem, kdo je potřebují;

38. uznává, že nedostatek statistických údajů o prevalenci problémů v oblasti duševního zdraví na pracovišti, zejména v rámci MSP a mezi vlastníky MSP a osobami samostatně výdělečně činnými, oslabuje vědomí potřeby bezodkladného zásahu; vyzývá členské státy, Eurostat, veřejné instituce, odborníky, sociální partnery a vědeckou obec, aby spolupracovali a shromažďovali aktuální údaje o pracovních rizicích pro duševní zdraví a o jejich negativních dopadech, které budou rozčleněné podle pohlaví a dalších relevantních aspektů, jakož i údaje o účinnosti různých typů intervencí s cílem harmonizovaně podpořit lepší duševní zdraví na pracovišti;

Úterý 5. července 2022

39. vyzývá členské státy, aby posoudily možnost vytvoření místních nebo regionálních zprostředkovatelských služeb pro psychosociální rizika, které by osobám samostatně výdělečně činným, zaměstnavatelům, manažerům a pracovníkům mikropodniků a MSP poskytovaly poradenství a technickou podporu v oblasti prevence psychosociálních rizik a psychosociálních konfliktů na pracovišti a šířily informace o psychosociálních rizicích a jejich prevenci; je znepokojen tím, že podnikatelé a MSP potřebují zvláštní podporu k tomu, aby zvládli každodenní tlak a stresové faktory a prosazovali povědomí o duševním zdraví na pracovišti, a vyzývá k tomu, aby byly připraveny iniciativy EU, které by jim pomáhaly s posuzováním a prevencí rizik, s osvětovými kampaněmi a se zaváděním osvědčených postupů do praxe; zdůrazňuje úlohu agentury EU-OSHA, jež spočívá v tom, že mikropodnikům a MSP poskytuje nástroje a standardy, které tyto subjekty potřebují k posouzení rizik pro své pracovníky a k provádění odpovídajících preventivních opatření; domnívá se, že by agentura EU-OSHA měla být v tomto ohledu posílena, aby mohla účinněji podporovat vytváření zdravých a bezpečných pracovišť v celé EU a dále rozvíjet iniciativy zaměřené na zlepšení prevence na pracovišti ve všech odvětvích činnosti;

40. poukazuje na to, že duševní zdraví mladých lidí se během pandemie výrazně zhoršilo s tím, že větší měrou byli v tomto ohledu zasaženi mladí lidé v marginalizovaném postavení; lituje skutečnosti, že navzdory předvídatelným dlouhodobým přínosům včasné intervence se investice do výzkumu duševního zdraví nezaměřují na mladé lidi; poukazuje na to, že 64 procentům mladých lidí ve věku 18 až 34 let hrozily v roce 2021 deprese, a to z důvodu nezaměstnanosti a nedostatečných finančních a vzdělávacích vyhlídek, jakož i osamělosti a sociální izolace; zdůrazňuje, že jedním z nejlepších nástrojů, jak řešit problémy v oblasti duševního zdraví⁽²⁸⁾ mladých lidí, je zajištění smysluplných vyhlídek na kvalitní vzdělání a zaměstnání; vyzývá Komisi, aby se zabývala narušením přístupu na trh práce, v jehož důsledku jsou mladí lidé vystaveni většímu riziku problémů v oblasti duševního zdraví, a aby přijala opatření na podporu mladých lidí v přístupu k odpovídajícímu zaměstnání a jeho udržení;

41. vyzývá Komisi a členské státy, aby ve spolupráci s Parlamentem a v souladu se zásadou subsidiarity navrhly společný právní rámec, který zajistí spravedlivé odměňování stáží a učňovské přípravy s cílem zabránit vykořisťujícím praktikám; vyzývá Komisi, aby vypracovala doporučení s cílem zajistit, aby stáže, učňovská příprava a umístění do zaměstnání byly považovány za pracovní zkušenosti, na jejichž základě následně vznikají sociální nároky;

o

o o

42. pověřuje svou předsedkyni, aby předala toto usnesení Radě a Komisi.

⁽²⁸⁾ OECD, „Supporting young people’s mental health through the COVID-19 crisis“ (Podpora duševního zdraví mladých lidí během krize COVID-19), 12. května 2021, a Evropské fórum mládeže, „Beyond Lockdown: the ‚pandemic scar‘ on young people“ (Za hranice lockdownu: „pandemická jizva“ na mladých lidech), 17. června 2021.