



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2019. június 14.
(OR. en)

10354/19

SOC 485
EMPL 374
SAN 304

AZ ELJÁRÁS EREDMÉNYE

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Dátum:	2019. június 13.
Címzett:	a delegációk
Előző dok. sz.:	9686/19
Tárgy:	A munka változó világa: gondolatok az új munkavégzési formákról és a munkavállalók biztonságára és egészségére gyakorolt hatásaikról – A Tanács következtetései (2019. június 13.)

Mellékelten továbbítjuk a delegációk részére a „A munka változó világa: gondolatok az új munkavégzési formákról és a munkavállalók biztonságára és egészségére gyakorolt hatásaikról” című tanácsi következtetéseket, amelyeket az EPSCO Tanács a 2019. június 13-án tartott ülésén elfogadott.

A munka változó világa: gondolatok az új munkavégzési formákról és a munkavállalók biztonságára és egészségére gyakorolt hatásaikról

A Tanács következtetései

EMLÉKEZTETVE ARRA, HOGY:

1. A technológiai fejlődés, a demográfiai változások, az éghajlatváltozás és a globalizáció együttes hatása átformálja a modern életet. A fokozódó digitalizáció, a robotizáció, a mesterséges intelligencia alkalmazása és a digitális platformgazdaság mélyreható változásokat idéznek elő a munkaerőpiacon és jelentősen befolyásolják a munkaszervezést. Ezek a változások új munkalehetőségeket teremthetnek és hozzájárulhatnak a társadalmi befogadáshoz, ugyanakkor kihívásokat is rejtenek. A munkavégzés és a munkaszervezés új formái – amelyek pl. a digitalizáció nyomán alakulnak ki – kihívást jelenthetnek a hagyományos foglalkoztatási formákra nézve, és hatással lehetnek a tisztességes munkára, a méltányos munkakörülményekre, valamint a munkavállalók biztonságára és egészségére.
2. Minden munkavállalónak – a közsférában is – joga van a tisztességes munkához, a méltányos munkakörülményekhez és a magas szintű munkahelyi biztonsághoz és egészségvédelemhez, amit a munkáltató méretétől, a munkakör jellegétől, a munkaviszony típusától vagy a foglalkoztatás helye szerinti tagállamtól függetlenül biztosítani kell, hozzájárulva ezáltal azon uniós célhoz, hogy a munkavállalók élet- és munkakörülményei folyamatosan javuljanak.
3. A szociális jogok európai pillérének kihirdetésével az Európai Parlament, az Európai Unió Tanácsa és az Európai Bizottság azon közös politikai kötelezettségvállalásukat nyilvánították ki, hogy – saját hatáskörükön belül – gondoskodnak arról, hogy javuljon a szociális jogok gyakorlati átültetése és érvényesítése, ideértve a munkavállalók jogát „a biztonságos és rugalmas foglalkoztatáshoz” (5. elv), „a tisztességes megélhetést biztosító, méltányos bérekhez” (6. elv), „a munka és a magánélet közötti egyensúlyhoz” (9. elv), valamint „az egészséges, biztonságos és megfelelően kialakított munkakörnyezethez és adatvédelemhez” (10. elv).

4. Az Európai Unió munkajogi vívmányai többek között olyan irányelvekből állnak, amelyek egyrészt például egyéni jogokat határoznak meg (munkaidő, fiatal munkavállalók, határozott idejű munkaszerződés, részmunkaidő, munkaerő-kölcsönzés), másrészt kollektív jogokat biztosítanak (tájékoztatás és konzultáció, európai üzemi tanácsok, a munkavállalók védelme fizetéseképtelenség, a vállalkozások áthelyezése vagy csoportos létszámcsökkentés esetén). Az irányelvek minimumkövetelményeket írnak elő, és a tagállamok szabadon vezethetnek be szigorúbb védelmet biztosító szabályokat.
5. A munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi jogalkotási keret¹ a munkavállalók munkahelyi biztonságára és egészségvédelmére vonatkozó olyan minimumkövetelményeket ír elő, amelyeket az Európai Unióban minden tevékenységi ágazatban alkalmazni kell.
6. A munkavégzés új formái egyre változatosabbak, amit az újfajta szerződési feltételek és az atipikus foglalkoztatási formák is tükröznek. Ezek az új megoldások előnyösek lehetnek mind az azokban részt vevők, mind a társadalom egésze szempontjából. Elősegíthetik számos csoport belépését a munkaerőpiacra – így azokét is, akik attól mindeddig hagyományosan a legtávolabb álltak –, és ezzel hozzájárulhatnak a társadalmi befogadáshoz. Emellett fokozottabb rugalmasságot nyújthatnak és lehetőséget kínálhatnak a munka és a magánélet közötti egyensúly javítására. Mindazonáltal kiemelt figyelmet kell fordítani arra, hogy a munkaszervezés ezen változásai milyen hatást gyakorolnak a munkavállalók általános jóllétére, ezen belül a munkájuk színvonalára, valamint fizikai és mentális egészségükre. A munkavégzés új formái nem csökkenthetik vagy gyengíthetik a munkaadó azon felelősségét, hogy az adott munka minden szempontját figyelembe véve biztosítsa a munkavállalók munkahelyi biztonságát és egészségvédelmét.

¹ A Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről, valamint a 89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében elfogadott egyedi irányelvek és más kapcsolódó irányelvek.

7. A munkavégzés új formái és a változó munkarend újfajta kockázatokat idézhetnek elő, mint pl. a munka és a magánélet közötti határ elmosódása, potenciális elszigetelődés a munkahelyi közösségtől, kiszakadás a társadalomból, valamint a stressz és kognitív munkateher, melyek a robotokkal való munkával és együttműködéssel, a munkában töltött életszakasz hosszának növekedésével és a tevékeny idősorral állnak összefüggésben. Ezekkel a kockázatokkal megfelelő módon foglalkozni kell.
8. A Tanács „Az Európai Unió 2014–2020-as munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai kerete – Alkalmazkodás az új kihívásokhoz” című, 2015. márciusi következtetéseiben² felszólította az Európai Bizottságot, hogy továbbra is mozdítsa elő a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet, és ennek érdekében hozza meg a feltárt problémák kezelését célzó összes szükséges intézkedést, kellően figyelembe véve a munkaerőpiac változásait.
9. A Tanács „A munka jövője: az e-technológiák használatának megkönnyítése” című, 2017. decemberi következtetéseiben³ felkérte továbbá a tagállamokat, az Európai Bizottságot és a szociális partnereket, hogy ismerjék el az új munkavégzési formák megjelenését, ugyanakkor biztosítsanak tisztességes munkakörülményeket, megfelelő szociális védelmet és egyenlő esélyeket mindenkinek; vegyék tekintetbe a munkavégzési formák változását a foglalkoztatáspolitikában – ezen belül a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági politika –, az oktatási és képzési szakpolitika, valamint a szociálpolitika kidolgozása és végrehajtása során, továbbá az egész életen át tartó tanulás összefüggésében.
10. A Tanács emellett „A munka jövője: életciklus-alapú megközelítés” című, 2018. júniusi következtetéseiben⁴ felkérte a tagállamokat és az Európai Bizottságot, hogy a foglalkoztatási és a szociális biztonsági szakpolitikákban vegyék figyelembe az új munkavégzési formákat, és mozdítsák elő a különböző munkavállalói kategóriáknak szóló megfelelő biztosítékokat.

² A Tanács 2015 márciusában elfogadott következtetése: „Az Európai Unió 2014–2020-as munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai kerete: Alkalmazkodás az új kihívásokhoz” (17. pont)

³ A Tanács 2017. decemberi következtetése: „A munka jövője: az e-technológiák használatának megkönnyítése” (19. és 20. pont).

⁴ A Tanács 2018. júniusi következtetése: „A munka jövője: életciklus-alapú megközelítés” (35. pont).

11. Az innováció, a technológiai változások, a gazdasági fejlődés és a munkavégzés új formái várhatóan nemcsak a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre, hanem a vállalkozások versenyképességére és termelékenységére is hatást gyakorolnak. Társadalmi és gazdasági szempontból tehát egyaránt sürgős intézkedésekre van szükség a magas szintű munkahelyi biztonság és egészségvédelem, valamint a tisztességes és méltányos munkakörülmények biztosítása érdekében.

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA

12. HANGSÚLYOZZA, hogy a tisztességes munka és a méltányos munkakörülmények elve – amelyet a szociális jogok európai pillére tartalmaz – és azon belül a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági intézkedések a vállalkozás méretétől, illetve a munkaviszony típusától és időtartamától függetlenül minden munkavállalóra vonatkoznak.
13. KIEMELI, hogy a 89/391/EGK uniós keretirányelv kimondja, hogy a munkaadók felelősek a munkavállalók biztonságának és egészségvédelmének biztosításáért, a munka minden szempontját figyelembe véve, így többek között értékelniük kell a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet érintő kockázatokat.
14. RÁMUTAT arra, hogy meg kell találni az olyan munkavállalók biztonságát és egészségvédelmét garantáló eszközöket, akik olyan helyen dolgoznak új munkavégzési formában, ahol a munkáltatók nem tudják befolyásolni a munkavállalók védelméhez szükséges feltételeket.
15. HANGSÚLYOZZA az önfoglalkoztatók egészségvédelmének és munkabiztonságának javításáról szóló 2003/134/EK tanácsi ajánlás jelentőségét és a munkavégzés új formáival összefüggésben történő alkalmazásának fontosságát.

16. ÜDVÖZLI a „Biztonságosabb és egészségesebb munkahely mindenkinek – Az Európai Unió munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra irányuló jogszabályainak és politikájának modernizálása” című bizottsági közleményt⁵, amely kiemeli a tagállamokkal és a szociális partnerekkel folytatott együttműködés jelentőségét az idejétmúlt rendelkezések megszüntetése vagy aktualizálása érdekében, valamint a vállalkozásoknak – különösen a mikrovállalkozásoknak és a kkv-knak – abból a célból nyújtott támogatást, hogy betartsák a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szabályokat, továbbá erőfeszítéseiket a jobb és szélesebb körű helyszíni védelemre, megfelelésre és alkalmazásra irányítsák.
17. RÁMUTAT ARRA, hogy az Eurostat adatai szerint⁶ a betegszabadságok leggyakoribb okai a munkavégzéssel összefüggő váz- és izomrendszeri megbetegedések és pszichoszociális kockázatok.
18. HANGSÚLYOZZA, hogy ténylegesen alkalmazni kell és végre kell hajtani a munkakörülményekkel, valamint a biztonsággal és az egészségvédelemmel kapcsolatos uniós jogszabályokat, olyankor is, amikor a munkavállalók atipikus foglalkoztatási formákban vagy új munkavégzési formák keretében dolgoznak.
19. KIEMELI, hogy fel kell tárni és meg kell érteni, hogy a munkavállalók jólléte szempontjából milyen potenciális kockázatokkal és kihívásokkal járnak a munkavégzés új formái, az újfajta munkaszervezés és az új foglalkozások. Ezt szükség esetén olyan európai szintű szakpolitikákkal és intézkedésekkel kell kiegészíteni, amelyek biztosítják a tisztességes munkát és a méltányos munkakörülményeket, valamint a biztonságos és egészséges munkahelyi környezetet, továbbá figyelembe kell venni a nemi dimenziót és a hátrányos helyzetű csoportokat. Új lehetséges intézkedéseket kell keresni, többek között elő kell mozdítani a szükséges gyakorlati tudás, készségek és kompetenciák fejlesztését a munkával töltött teljes életszakaszon keresztül, beleértve a mentális jóllét fejlesztését is⁷.
20. RÁMUTAT, hogy a megfelelő szakpolitikai válaszokat tudományos bizonyítékokkal alátámasztva kell megtervezni. A szociális partnereket, a civil társadalmi szervezeteket és az egyéb érintetteket be kell vonni a megfelelő szakpolitikai válaszok kialakításába és figyelemmel kísérésébe.

⁵ COM (2017) 12 final.

⁶ Az EUROSTAT felmérése: „Munkával kapcsolatos egészségügyi problémákról tett bejelentések” („Persons reporting a work-related health problem”), legutolsó frissítés: 2019.3.21. (http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_pb5&lang=en)

⁷ A Tanács következtetései: „A munka jövője: életciklus-alapú megközelítés” (27. pont).

21. EMLÉKEZTET az OECD és az Európai Bizottság „*Szakpolitikai válaszok a munkavégzés új formáira*” című jelentésében⁸ foglalt megállapításokra, amelyek jelzik a hasonló problémákkal szembesülő országok esetében az egymástól való tanulás – mint támogatandó tevékenység – fontosságát.

FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT ÉS AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, hogy szoros együttműködésben és hatáskörüknek megfelelően:

22. FOLYTASSÁK a munkavégzés új formái által a munkakörülményekre és a munkavállalók biztonságára és egészségére kifejtett hatás vizsgálatát, és e hatást vegyék figyelembe szakpolitikáik alakításakor.
23. ISMERJÉK EL a szociális partnerek autonómiája és szerepe tiszteletben tartásának, illetve az egymástól eltérő tagállami munkaerőpiaci modellek figyelembevételének a fontosságát.
24. GYŰJTSENEK további adatokat – e célra adott esetben új monitoring-eszközöket kifejlesztve – a következőkről:
- az új munkavégzési formák, különös tekintettel az olyan helyzetekre, amikor a munkavégzés helye a munkáltató befolyásán kívül eshet;
 - annak módjai, ahogyan a munkáltatók teljesítik a tisztességes munka és a méltányos munkakörülmények előmozdításával és a munkavállalói biztonságnak és egészségnek a munkavégzés minden aspektusa tekintetében való biztosításával kapcsolatos kötelességeiket az új munkavégzési formák viszonylatában;
 - a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos jogi keret működése⁹.

⁸ „*Szakpolitikai válaszok a munkavégzés új formáira*” („*Policy Responses to New Forms of Work*” OECD 2019), az OECD és az Európai Bizottság által, az OECD, az EU és a G20-ak 44 munkaügyi minisztériuma körében végzett felmérés alapján.

⁹ Ezen adatok gyűjtése jelenleg az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség által készített Új és újonnan felmerülő kockázatokról szóló európai vállalati felmérés (ESENER), a munkakörülményekről szóló európai felmérés, valamint az uniós munkaerő-felmérés munkahelyi balesetekkel és egyéb munkahelyi egészségi problémákkal foglalkozó ad hoc modulja keretében zajlik.

25. TÁRJÁK FEL – a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban –, hogy milyen eljárásokkal és eszközökkel lehet kiegészíteni a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó munkajogi szabályoknak való megfelelés vizsgálatára, illetve ellenőrzésére szolgáló hagyományos eljárásokat, különösen a munkavégzés új formáinak figyelemmel kísérése és a megfelelő uniós és nemzeti szintű szereplők közötti együttműködés megerősítése céljából.
26. VIZSGÁLJÁK MEG, hogy a munkáltatók, a munkavállalók, a munkaügyi felügyelőségek és különösen a mikro- és kisvállalkozások a munkaszervezés változásainak kezelése során hogyan hasznosíthatják hatékonyabban a digitális technológiákat a munkavállalók érdekeit szolgáló módon, például azáltal, hogy digitális eszközöket használnak a kockázatok azonosítására, értékelésére és kezelésére, valamint online tájékoztatás és bevált gyakorlatok, illetve digitális képzési anyagok révén; továbbá TÁRJÁK FEL, hogyan fokozható és erősíthető a tagállami fejlesztésű digitális eszközök és az online interaktív kockázatelemzés (OiRA) által kínált lehetőségek használata.

FELKÉRI AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, HOGY:

27. Az Eurofounddal és az EU-OSHA-val együttműködésben AZONOSÍTTA a munkahelyek minőségét és a munkavállalói biztonságot és egészséget érintő, a munkavégzés és munkaszervezés új formáihoz, illetve az új foglalkozásokhoz kapcsolódó kihívásokat és kockázatokat, kitérve a munkáltatói felelősségre is.
28. HATÁROZZA MEG a lehetséges új szakpolitikai irányvonalakat a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi tanácsadó bizottság támogatásával.
29. FOLYTASSA az Unióban minden munkavállalót megillető tisztességes munka és méltányos munkakörülmények védelmének előmozdítását a meglévő uniós munkajogi keret hatékony végrehajtása révén, többek között a munkavégzés új formáival és a technológiai fejlődés munkaszervezésre gyakorolt hatásaival összefüggésben is.
30. FOLYTASSA a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos szakpolitikáknak a munka világában zajló változásokkal összhangban való modernizálását, hogy fenntartsa, illetve ahol lehetséges, javítsa a munkahelyi biztonság- és egészségvédelem jelenlegi szintjét, különösen a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi tanácsadó bizottság támogatására és munkájára támaszkodva.

FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT, HOGY:

31. Az európai szintű párbeszéd folyamatos fenntartása keretében **OSSZÁK MEG** az ezen új kihívások kezelésével kapcsolatos tapasztalataikat, és ezáltal könnyítsék meg a munkavégzés új formáiból fakadó, mind a munkáltatókat, mind a munkavállalókat egyre nagyobb mértékben érintő új foglalkozási kockázatokhoz és lehetőségekhez való alkalmazkodást.
32. **BIZTOSÍTSANAK** megfelelő képzést a munkaügyi felügyelőségek számára az új kihívások kezelésével kapcsolatban, és erősítsék meg a tagállami munkaügyi felügyelőségek közötti együttműködést a legjobb gyakorlatok és a tapasztalatok – többek között a Vezető Munkaügyi Felügyeleti Tisztviselők Bizottsága keretében való aktív együttműködés révén történő – megosztása érdekében.
33. **GONDOLJÁK ÁT** a munkahely fogalma jelenlegi meghatározásainak jövőbeli alkalmasságát a munkavégzés új formáinak fényében, figyelembe véve a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi tanácsadó bizottság munkáját.
34. **VIZSGÁLJÁK MEG**, hogy milyen testreszabott megközelítésekkel lehetne – az uniós és a nemzeti joggal összhangban – a munkavállalók védelmét az új munkavégzési formák kapcsán anélkül biztosítani, hogy eközben csökkenne vagy gyengülne a munkaadók azzal kapcsolatos felelőssége, hogy a munkavállalók biztonságát és egészségvédelmét az ilyen munkavégzés kapcsán is minden tekintetben garantálják.

FELKÉRI A SZOCIÁLIS PARTNEREKET, HOGY:

35. **TOVÁBBRA IS** vegyenek részt azokban az erőfeszítésekben, amelyek a munkahelyek minősége, valamint a tisztességes munka és méltányos munkakörülmények garantálására, valamint a munkahelyi biztonság- és egészségvédelemnek az új munkavégzési formákkal kapcsolatos változásokhoz való hozzáigazítására irányulnak.
36. E tekintetben aktívan **MŰKÖDJENEK EGYÜTT** – mind nemzeti, mind uniós szinten – a különböző érintett fórumokon.
37. **VEGYÉK FIGYELEMBE** a meglévő munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi jogszabályokat, amikor meghozzák arra vonatkozó döntésüket, hogy a 2019–2020-as közös munkaprogram keretében tárgyalásokat kívánnak-e folytatni egy, a digitalizációra vonatkozó önálló keretmegállapodás létrehozása céljából.

Hivatkozott dokumentumok

1. EU intézményközi

- A szociális jogok európai pillére

2. Uniós jogszabályok:

- A Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló „keretirányelv”)
- A Tanács 2003/134/EK ajánlása (2003. február 18.) az önfoglalkoztatók egészségvédelmének és munkabiztonságának javításáról.

3. Tanács:

- A Tanács 2015 márciusában elfogadott következtetései: „Az Európai Unió 2014–2020-as munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai kerete: Alkalmazkodás az új kihívásokhoz”
- A Tanács 2015 szeptemberében elfogadott következtetései: „Új munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági program a jobb munkakörülmények érdekében”
- A Tanács 2017 decemberében elfogadott következtetései: „A munka jövője: az e-technológiák használatának megkönnyítése”
- A Tanács 2018 júniusában elfogadott következtetései: „A munka jövője: életciklus-alapú megközelítés”

4. Európai Bizottság

- Az EU munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos, 2014–2020-as stratégiai kerete: Alkalmazkodás az új kihívásokhoz
- A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Biztonságosabb és egészségesebb munkahely mindenkinek – Az Európai Unió munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra irányuló jogszabályainak és politikájának modernizálása (COM(2017) 12 final)
- Értékelés az EU munkahelyi egészségvédelemről és biztonságról szóló irányelveinek az uniós tagállamokban történt gyakorlati végrehajtásáról (2015. november)

5. Európai Parlament:

- Az Európai Parlament 2015. november 25-i állásfoglalása az Európai Unió munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos 2014–2020-as stratégiájáról (2015/2107(INI))

6. Egyéb

- A munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi tanácsadó bizottság véleménye hat munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos irányelvnek a mindenki számára egészségesebb és biztonságosabb munkakörülmények biztosítása érdekében történő modernizálásáról (*„Modernisation of Six OSH Directives to Ensure Healthier and Safer Work for All”*) (1718/2017) – a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményekről szóló 89/654/EGK irányelvvel összefüggésben
- Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség jelentése: „Előretekintés 2025-ig a digitalizációval összefüggő új és újonnan felmerülő munkahelyi biztonsági és egészségi kockázatokra” (*„Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025”*)
- Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség vitaanyaga: „Áttekintés a munka jövőjéről: a robottechnika”
- Az OECD 2019-es jelentése: „Szakpolitikai válaszok a munkavégzés új formáira” (*„Policy Responses to New Forms of Work”*)
- Az Eurostat felmérése: „Munkával kapcsolatos egészségügyi problémákról tett bejelentések – Munkával kapcsolatos egészségügyi problémákról tett bejelentések nem, kor és a problémák típusa szerinti bontásban” (*„Persons reporting a work-related health problem– Persons reporting a work-related health problem by sex, age and type of problem”*), legutolsó frissítés: 2019.3.21.