



Brüsszel, 2023. szeptember 22.
(OR. en)

13171/23

SOC 621
SAN 526

FELJEGYZÉS

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Címzett:	az Állandó Képviselők Bizottsága/a Tanács
Tárgy:	Tervezet – A Tanács következtetései a mentális egészségről és a bizonytalan foglalkoztatásról – Jóváhagyás

1. Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a mentális egészségről és a bizonytalan foglalkoztatásról szóló tanácsi következtetéseknek az elnökség által készített tervezetét.
2. A következtetéstervezetet a szociális kérdésekkel foglalkozó munkacsoport két ülésen¹ tárgyalta, és arról a delegációk nem hivatalos írásbeli konzultációt folytattak.
3. A mellékletben szereplő szöveg a delegációk által a nem hivatalos írásbeli konzultáció keretében jóváhagyott szöveget (12750/23 REV1) tartalmazza. Mindössze a pontok számozásában van különbség, mivel azokat a megfelelő sorrendbe rendeztük.
4. Felkérjük az Állandó Képviselők Bizottságát, hogy:
 - erősítse meg a mellékletben foglalt következtetéstervezet szövegére vonatkozó megállapodást, és
 - jóváhagyás céljából továbbítsa a mellékelt következtetéstervezetet a Tanács (EPSCO) 2023. október 9-i ülésére.

¹ 2023. július 3. és 2023. szeptember 8.

Mentális egészség és bizonytalan foglalkoztatás

Tervezet – A Tanács következtetései

ELISMERVE, HOGY:

1. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés megerősíti, hogy az alapvető cél az élet- és munkakörülmények folyamatos javítása,
2. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 3. cikke rögzíti a személyek testi és szellemi sérthetlenséghez való jogát, 31. cikke pedig a munkavállalók egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jogot. A szociális jogok európai pillérének 5. alapelve kimondja, hogy meg kell előzni a bizonytalan munkakörülményekhez vezető munkaviszonyokat. A 6. alapelv kimondja, hogy a munkavállalóknak joguk van a tisztességes megélhetést biztosító, méltányos bérekhez, míg a 10. alapelv elismeri, hogy a munkavállalóknak joguk van a magas szintű munkahelyi egészségvédelemhez és biztonsághoz,
3. Az Európai Unió és a tagállamok elkötelezettek az ENSZ 2030-ig tartó időszakra szóló menetrendjének fenntartható fejlődési céljai, így többek között a tisztességes munkára és a gazdasági növekedésre vonatkozó 8. fenntartható fejlődési cél mellett, amely egyik célkitűzésként a következőt határozza meg: „a munkavállalói jogok védelme, valamint biztonságos és veszélytelen munkakörnyezet elősegítése minden dolgozó számára, beleértve a migráns munkavállalókat, különösen a női bevándorlókat, valamint a bizonytalan foglalkoztatási formák keretében dolgozókat is”,
4. Az Európai Unió és tagállamai osztoznak a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) értékeiben, elveiben és céljaiban azért, hogy a munka jövője méltányos, befogadó és biztonságos legyen, amelyben mindenki számára elérhető a teljes, termelékeny és szabadon választott foglalkoztatás és a tisztességes munka. Az EU előmozdítja a szervezet egyezményeinek és nyilatkozatainak, így például a biztonságos és egészséges munkakörnyezetet mint alapvető elvet és jogot rögzítő, a munkabiztonságról és munkaegészségügyről szóló 1981. évi (155. sz.) egyezménynek és a munkavédelemről szóló, 2006. évi (187. sz.) keretegyezménynek, valamint a szervezet fennállásának századik évfordulója alkalmából kiadott, a munka jövőjéről szóló nyilatkozatnak az elveit,

5. A munkavállalók biztonságáról és egészségvédelméről szóló keretirányelvként ismert 89/391/EGK tanácsi irányelv úgy rendelkezik, hogy a munkáltató kötelezettsége a munkavállalók biztonságának és egészségvédelmének biztosítása minden, a munkával kapcsolatos szempontból, ami implicit módon magában foglalja a pszichoszociális kockázatokat is. Az Európai Unió több olyan jogi eszközt is elfogadott, amelyek célja a munkavállalók meghatározott egészségügyi és biztonsági kockázatokkal szembeni védelme,
6. Az Európai Unió 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai kerete szorgalmazza a munkahelyi pszichoszociális kockázatokra és a mentális egészségre való összpontosítást,
7. A 2023. május 15–16-án Stockholmban tartott munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági helyzetfelmérő csúcstalálkozón megállapításra került, hogy a munkahelyi pszichoszociális kockázatokat és mentális egészséget intenzívebb módon tovább kell vizsgálni,
8. A Bizottság elnökének az Unió helyzetéről szóló beszédében, 2022. szeptember 14-én tett bejelentése nyomán a Bizottság 2023. június 7-én elfogadta a mentális egészség átfogó megközelítéséről szóló közleményt. A közleménynek a munkahelyi pszichoszociális kockázatokkal foglalkozó fejezetében több olyan fontos kezdeményezés is bejelentésre került², amely a munkahelyi pszichoszociális kockázatok kezelésére irányul,
9. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2023. április 27-én véleményt fogadott el „Bizonytalan foglalkoztatás és mentális egészség” címmel, amely véleményben a pszichoszociális kockázatok megelőzéséről szóló uniós intézkedések sorát javasolja, többek között specifikus jogszabályok elfogadása révén,

FIGYELEMBE VÉVE, HOGY:

10. A mentális egészség a jóllét olyan foka, amelyen az egyén megvalósítja képességeit, meg tud küzdeni az élet mindennapos nehézségeivel, eredménnyel és gyümölcsözően képes dolgozni, valamint hozzá tud járulni saját közösségéhez. A minőségi munkafeltételek pozitív hatással vannak a munkavállalók mentális egészségére,

² A Bizottság ezen összefüggésben bejelentett egy kiemelt kezdeményezést, amely a következőből fog állni: „szakértői értékelés[...] a munkahelyi pszichoszociális kockázatok kezelésére irányuló jogalkotási és végrehajtási megközelítésekről a tagállamokban azzal a céllal, hogy – az eredményektől és a szociális partnerek hozzájárulásától függően – középtávon uniós szintű kezdeményezést terjesszen elő a pszichoszociális kockázatokra vonatkozóan”.

11. A mentális egészség az emberek jóllétének alapvető alkotóeleme, a nem megfelelő mentális egészség pedig gazdasági költségekkel és munkaerőpiaci hatásokkal is jár. A „Health at a Glance Europe 2018” (*Egészségügyi pillanatkép: Európa 2018*) című jelentés kiemelte, hogy a mentális egészségügyi problémák Unió-szerte mintegy 84 millió embert érintenek, valamint hogy a mentális egészségügyi problémák teljes költségét az uniós országokban a GDP több mint 4 %-ára (600 milliárd EUR-ra) becsülik,
12. A mentális egészség számos módon kapcsolódik különböző változókhoz, paraméterekhez, dimenziókhoz és életfeltételekhez, beleértve a munkát is. A mentális egészség és a munka szorosan összekapcsolódik egymással: a munkahelyi pszichoszociális kockázatok például szorongásban nyilvánulnak meg, negatív hatást gyakorolhatnak a mentális egészségre, és fordítva, a mentális egészség fontos a munkaképesség, a versenyképesség és a termelékenység szempontjából. A mentális egészségre a munkanélküliség is kockázatot jelenthet. A különböző érdekelt felek saját szerepkörükben felléphetnek a munkahelyi mentális egészség javítása céljából,
13. Az „OSH Pulse: The occupational safety and health in post-pandemic workplaces” (*OSH Pulse: Munkahelyi biztonság és egészségvédelem a munkahelyeken a világjárványt követően*) című Eurobarométer gyorsfelmérés azt mutatja, hogy a Covid19-világjárvány következtében nőtt bizonyos, a stresszhez és mentális zavarokhoz kötődő kockázati tényezőknek való kitettség³,
14. A munka világa gyorsan változik. A digitalizáció, a robotizáció és az olyan új technológiák, mint a mesterséges intelligencia alkalmazása kedvezőnek bizonyulhat a munkaerőpiacra való belépés, a munkafeltételek javítása és a termelékenység növelése szempontjából; ezek a fejlemények ugyanakkor kihívásokat támasztanak a munkaerőpiacok és a készségigények átalakítása, valamint a digitális kirekesztődés kockázatának a létrejötté tekintetében. Fontos továbbá tudatában lenni ezek munkafeltételekre gyakorolt lehetséges negatív hatásainak, így például a technostressznek, valamint fontos készen állni e probléma megfelelő kezelésére,

³ Az EU-OSHA adatai szerint az uniós munkaerő 27 %-a állította azt, hogy a stressz, a depresszió és a szorongás a munka által okozott vagy súlyosbított problémák, és Unió-szerte 10-ből több mint 4 munkavállaló nyilatkozott úgy, hogy a Covid19-világjárvány következtében fokozódott az általa tapasztalt munkahelyi stressz. Ezen összefüggésben a felmérésben részt vett uniós munkaerő 27 %-a állította azt, hogy 2021 áprilisa és 2022 áprilisa között stressztől, depressziótól és/vagy szorongástól szenvedett. Forrás: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf

15. A bizonytalan foglalkoztatás olyan foglalkoztatást jelent, amely „rosszul fizetett, bizonytalan, nem biztosít védelmet és nem biztosítja egy háztartás jövedelmét”⁴. A bizonytalan foglalkoztatás a munkavállalói jogokkal, a munka tartalmával, a munka szervezésével, a munkafeltételekkel, a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal (ideértve a pszichoszociális tényezőket is), valamint a munkaügyi kapcsolatokkal áll összefüggésben,
16. A tudományos bizonyítékok azt mutatják, hogy a bizonytalan munkafeltételek olyan negatív stresszválaszokat váltanak ki, amelyek zavarokhoz, például szorongáshoz és depresszióhoz vezethetnek,
17. A bizonytalan foglalkoztatás előfordulási gyakorisága változó, hatása pedig a személyes vagy társadalmi kiszolgáltatottság változóitól függően eltérő. Ezenkívül a mentális egészséget meghatározó tényezők kölcsönhatásban vannak a társadalomban fellelhető egyenlőtlenségekkel, így egyes személyek jobban ki vannak téve a nem megfelelő mentális egészség kockázatának, mint mások. Ha a nem, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés, az erőszak és a gyűlölet a nem megfelelő mentális egészség oka, az egyenlőség előmozdítása társadalmainkban a megelőzés fontos eszköze,
18. Az EU-OSHA adatai szerint a nők a férfiaknál nagyobb százalékos arányban számoltak be arról, hogy a munka által okozott vagy súlyosbított mentális egészségügyi problémáik vannak⁵. Ez olyan tényezőkkel magyarázható például, hogy a bizonytalan munkahelyeken túlnyomórészt nők dolgoznak, hogy léteznek olyan kockázatok, amelyek a nőket gyakrabban érintik, mint a férfiakat (így például a zaklatás és a szexuális erőszak), illetve hogy a gondozási feladatok terhe és hatása a nők esetében gyakran nagyobb,

⁴ <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/62001d>

⁵ Például a felmérésben részt vett nők 30 %-a állította azt, hogy 2021 áprilisa és 2022 áprilisa között munkahelyi stressztől, depressziótól vagy szorongástól szenvedett, szemben a férfiak 25 %-ával. Ezen túlmenően a világjárvány miatt megnövekedtek a munkavégzéssel párhuzamos gondozási feladatok, aminek következtében megkétszereződött a munka (forrás: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf). Ez pedig aránytalanul érintette a nőket, és gondozási feladatokat ellátó személyek lévén negatív hatással volt a mentális egészségükre.

19. A meglévő tanulmányok és erőforrások nem összpontosítottak kellőképpen a foglalkoztatás minőségére vonatkozó, valamint annak az egészségre és az életminőségre gyakorolt hatásaira vonatkozó információk nyomon követésére. Több statisztikára van szükség a munkahelyi mentális egészségügyi problémák előfordulási gyakoriságáról, valamint a pszichoszociális munkafeltételek rendszeres nyomon követése is szükséges, továbbá tanulmányokat kell végezni azon munkakörnyezetek szervezési tényezőiről és jellemzőiről, amelyek elősegítik a jóllétet,
20. A meglévő uniós és nemzeti jogszabályok hatékony alkalmazása és érvényesítése alapvető fontosságú a munkahelyi pszichoszociális kockázatok kezeléséhez. A kockázatkezelés munkáltató általi szisztematikus megközelítése hozzájárul a munkahelyi pszichoszociális kockázatok megelőzéséhez, amely megközelítés összpontosíthat különösen a bizonytalan foglalkoztatásra is,
21. Több erőfeszítést kellene tenni a megfizethető mentális egészségügyi ellátáshoz való hozzáférésnek egyrészt azáltal történő biztosítása érdekében, hogy kellő számú szakember dolgozzon a mentális egészségügyi ágazatban, másrészt pedig a telemedicina, illetve az egyéb eszközök és erőforrások alkalmazása által,
22. E következtetések az Európai Tanács, a Tanács, az Európai Parlament és a Bizottság korábban végzett munkájának és az általuk tett politikai kötelezettségvállalásoknak, továbbá más érintett érdekelt felek munkájának – többek között a mellékletben felsorolt dokumentumoknak – a figyelembevételével készültek,

A TANÁCS FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT, HOGY A NEMZETI KÖRÜLMÉNYEKET FIGYELEMBE VÉVE, VALAMINT A SZOCIÁLIS PARTNEREK SZEREPÉT ÉS ÖNÁLLÓSÁGÁT TISZTELETBEN TARTVA:

23. ELEMÉZZÉK részletesebben a munka és a munkaszervezés új formáinak jogi és gyakorlati következményeit, különösen azokban a helyzetekben, amelyekben a munkáltató és a munkáltató felelősségi körei lehet, hogy nem határozhatók meg pontosan, így például a vállalatcsoportok és a több fél bevonásával járó foglalkoztatás, például a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés, a hahnimunka vagy az alvállalkozás esetében;

24. **MOZDÍTSÁK ELŐ** a minőségi foglalkoztatásra irányuló politikákat a bizonytalanság valamennyi munkahelytípus esetében történő leküzdése, valamint az olyan, többek között a munkaszerződések bizonyos típusaihoz (például a nem önkéntes határozott idejű, illetve a nem önkéntes részmunkaidős szerződésekhez) kapcsolódó problémák kezelése érdekében, mint a munkahelyi bizonytalanság, továbbá a nem megfelelő bérek, illetve a munkavállalói jogok gyakorlásának nehézsége és más olyan munkahelyi szervezési tényezők, amelyek hozzájárulhatnak a bizonytalansághoz;
25. **SEGÍTSÉK ELŐ** azokat a politikákat, amelyek a munkavállalók és azok képviselői számára olyan eszközöket tesznek elérhetővé, mint a képzési és oktatási kampányok, a jogi támogatás vagy a párbeszédet szolgáló platformok, a szerepük megerősítése és a szociális párbeszéd elősegítése érdekében, mintegy erőforrásként a bizonytalanság ellen;
- 25a. **MOZDÍTSÁK ELŐ** – a nemzeti gyakorlattal összhangban – a két- és háromoldalú szociális párbeszédet (beleértve a kollektív tárgyalást is) támogató környezetet, a mentális egészséggel és a bizonytalan foglalkoztatással kapcsolatos kihívásoknak a szociális párbeszéd Európai Unióban történő megerősítéséről szóló tanácsi ajánlással összhangban történő kezelése érdekében;
26. **BIZTOSÍTSÁK** a hatályos uniós és nemzeti jogszabályok hatékony alkalmazását és végrehajtását annak érdekében, hogy garantálni lehessen a tisztességes munkát, valamint a munkahelyi biztonságot és egészséget, továbbá hogy elő lehessen segíteni az egyenlő bánásmódot és a megkülönböztetésmentességet valamennyi munkavállaló vonatkozásában;
27. **ERŐSÍTSÉK MEG** a munkahelyi mentális egészség megőrzését célzó állami rendszereket, például biztosítanak számukra további erőforrásokat, beleértve a magasabb képzettséggel rendelkező emberi erőforrásokat is, különösen átképzés és továbbképzés révén. Adott esetben ösztönözzék a munkahelyi egészségvédelem és biztonság, valamint a népegészségügy közötti szinergiákat;
28. **TÁMOGASSÁK** a munkahelyi mentális egészséggel kapcsolatos kutatást, mégpedig megelőző jellegű megközelítéssel, például a munkafeltételeknek a munkavállalók mentális egészségére és jóllétére gyakorolt – pozitív, illetve negatív – hatásaira összpontosítva;

29. BIZTOSÍTSÁK – a nemzeti gyakorlattal összhangban –, hogy a munkavállalók – többek között a mentális egészség tekintetében – a munkahelyen őket érő egészségi és biztonsági kockázatnak megfelelő egészségügyi felügyeletben részesüljenek, továbbá mozdítsák elő a közegészségügyi szolgáltatásokkal való koordinációt, különös figyelmet fordítva a bizonytalan munkafeltételekkel összefüggésbe hozható, valamint az alapvető szolgáltatásokat nyújtó ágazatokra, ideértve az egészségügyi szakembereket, a tanárokat és a mezőgazdasági termelőket⁶;
30. FOKOZZÁK AZOKAT AZ ERŐFESZÍTÉSEKET, amelyek célja a mentális betegséggel vagy mentális zavarral rendelkező munkavállalók felvételének támogatása, valamint az olyan önkéntes programok előmozdítása, amelyek a korai beavatkozásra és a munka kiigazítására, továbbá a munkavállalók olyan esetekben történő támogatására irányulnak, amikor a munkavállalók mentális egészségügyi problémák miatt vesznek ki szabadságot és amikor ezt követően visszatérnek a munkába, lehetővé téve e munkavállalóknak a munkaerőbe való rugalmas és fokozatos visszailleszkedését, a munkavégzési képességüknek megfelelően, valamint segítve a mentális egészségi állapoton alapuló betegszabadságok megelőzését és lerövidítését. Ezzel összefüggésben fontos kezelni a mentális egészségügyi problémák miatti megbélyegzést;
31. BIZTOSÍTSÁK, hogy a munkáltatók megfelelően és hatékonyan beépítsék a pszichoszociális kockázatok kezelését a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kockázatok értékelésébe és az abból eredő intézkedésekbe;
32. TÁMOGASSÁK – a nemzeti gyakorlatoknak megfelelően – az önálló vállalkozókat, valamint a mikro-, kis- és középvállalkozásokat a munkahelyi pszichoszociális kockázatok megelőzésének a kezelésével kapcsolatos kihívások kezelésében;

⁶ Az európai munkakörülmény-felmérés egy elemzése, amely az 1995 és 2015 közötti időszakra terjed ki, azt sugallja, hogy a munkahelyi stresszhatások (így például a kontroll és az elismerés alacsony szintje a munkahelyen) általánosságban nőttek, és különösen meredek emelkedés következett be az alacsonyabb képzettséget igénylő foglalkozásokban dolgozó személyek esetében. A bizonytalan munkafeltételek – amelyek felölelik az alacsony színvonalú foglalkoztatást, a munkahelyi bizonytalanságot, a nem megfelelő jövedelmeket és általában véve a megfelelő védelem hiányát a munkahelyi biztonság és egészség tekintetében – mellett dolgozó munkavállalók általánosságban a nem megfelelő egészségügyi eredmények aránytalan kockázatának vannak kitéve. (Forrás: RIGÓ, M, et al. *Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey (Növekszik a munkahelyi stressz? A munkahelyi stresszhatások összehasonlító elemzése az európai munkakörülmény-felmérés használatával)*).

33. **SEGÍTSÉK ELŐ** a munkahelyi mentális egészséggel, valamint a bizonytalan munkafeltételeknek a mentális egészségre gyakorolt hatásaival kapcsolatos képzési és figyelemfelkeltő kezdeményezéseket és kampányokat. Mozdítsák elő a mentális egészséggel és a munkahelyi pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatos tartalmak beépítését az emberi erőforrásokkal foglalkozó szakembereknek, a vezetőknek és a személyi állományuk szülő képzési programokba;
- 33a. **MOZDÍTSÁK ELŐ** azokat a politikákat, amelyek mentálhigiénés támogatást biztosítanak a fiatal munkavállalók számára a munkaerőpiaci integrációjuk során, a nemzeti gyakorlatokkal összhangban;
34. **ERŐSÍTSEK MEG** a munkahelyi pszichoszociális kockázatok kezelésének felügyeletét és az azzal kapcsolatos iránymutatást, a tagállamok munkaügyi felügyelőségeinek, illetve egyéb illetékes szerveinek fellépése révén, a nemzeti gyakorlataiknak megfelelően. Ezen összefüggésben segítsék elő a munkaügyi felügyelők megfelelő képzését;
35. **MOZDÍTSÁK ELŐ** a munkavállalói jogok hatékony érvényesítését, különös tekintettel a munkaidő terén hatályban lévő nemzeti szabályozásokra, valamint ösztönözzék a szakmai, a magán- és a családi élet összeegyeztetésére irányuló politikákat, a mentális egészség jobb védelmének elősegítése érdekében;

A TANÁCS FELKÉRI AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, HOGY:

36. **BIZTOSÍTSA**, hogy a 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv végrehajtásának nyomon követése során figyelembe vegyék a munkaidő azon vonatkozásait, amelyek hatással lehetnek a mentális egészségre;
37. **GONDOLKODJON EL** egy olyan, a munkahelyi pszichoszociális kockázatok kezelésére irányuló, megfelelő politikán, amely a 89/391/EGK keretirányelvben megállapított jogi kötelezettségeken alapul, és a munka világát érintő új realitásokhoz van igazítva, különös figyelmet fordítva azoknak a munkavállalók mentális egészségére gyakorolt hatásaira, továbbá a mentális egészség átfogó megközelítéséről szóló bizottsági közleményben foglalt intézkedések terén történő előrelépésre;

38. VEGYE FIGYELEMBE az európai lakosság sokféleségét a foglalkoztatáspolitikai kezdeményezések kidolgozása során, azon kiszolgáltatott helyzetben lévő személyek megfelelő védelmének az előmozdítása érdekében, akiknek potenciálisan veszélyben van a mentális egészsége;
39. a munkahelyi pszichoszociális kockázatok megelőzését elősegítő intézkedésként VEGYE FIGYELEMBE a lecsatlakozáshoz való jogot, tekintetbe véve az uniós ágazatközi szociális partnerek által a távmunkáról és a lecsatlakozáshoz való jogról jelenleg folytatott tárgyalásokat;
40. ÖSZTÖNÖZZE a munkahelyi pszichoszociális kockázatok kezelésére irányuló nemzeti **kezdeményezések** végrehajtását, valamint a kapcsolódó eszközök és iránymutatások kidolgozását célzó tagállami erőfeszítések koordinálását, valamint az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség és annak szakértői hálózatai támogatásával javítsa a bevált gyakorlati módszerek cseréjét;
41. a bizonytalan foglalkoztatás szisztematikus nyomon követésével AZONOSÍTSA, ELEMÉZZE ÉS ÉRTÉKELJE a bizonytalan foglalkoztatás legelterjedtebb formáit, továbbá az Eurostat, az EU-OSHA és az Eurofound statisztikai és adatai alapján értékelje a végrehajtott szakpolitikák és intézkedések hatékonyságát és méltányosságát;
42. JAVÍTSA a mentális egészségügyi problémák munkahelyi előfordulási gyakoriságára vonatkozó tájékoztatást, naprakész információkat gyűjtve a mentális egészségre negatív hatást gyakorló munkafeltételekről, valamint azok konkrét hatásairól, nemek és egyéb releváns tényezők szerinti bontásban, mégpedig annak érdekében, hogy nyomon lehessen követni a mentális egészséget javító szakpolitikák végrehajtását;

A TANÁCS FELKÉRI A SZOCIÁLIS PARTNEREKET, HOGY UNIÓS ÉS TAGÁLLAMI SZINTEN, A NEMZETI GYAKORLATOKKAL ÖSSZHANGBAN, MEGBÍZATÁSUK ÉS AUTONÓMIÁJUK TELJES KÖRŰ TISZTELETBEN TARTÁSA MELLETT:

43. TOVÁBBRA IS VEGYENEK RÉSZT minden szinten a szociális párbeszédben annak érdekében, hogy foglalkozzanak a mentális egészségre negatív hatást gyakorló, különösen a bizonytalan munkahelyekre jellemző munkafeltételek javításával;

44. TOVÁBBRA IS HÍVJÁK FEL a munkáltatók FIGYELMÉT az olyan kérdésekre, mint a munkahelyi pszichoszociális kockázatok kezelésének a mentális egészségre gyakorolt esetleges negatív hatások megelőzése szempontjából betöltött jelentősége, a pszichés szorongás korai jelei felismerésének fontossága annak érdekében, hogy a munkáltatók ezeknek megfelelő megelőző intézkedéseket tehessenek, valamint a mentális egészség és a munkahelyi jóllét előmozdításának előnyei;
45. EMLÉKEZTESSEK a munkáltatókat arra, hogy a munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezőket hatékonyan építsék be kockázatértékelésükbe, és az egészségre potenciálisan káros munkafeltételek azonosítása és javítása érdekében a munkavállalók egészségügyi felügyelete során vegyék figyelembe a mentális egészséget is;
46. TOVÁBBRA IS MOZDÍTSAK ELŐ a munkahelyi pszichoszociális jóllét és jó mentális egészség előmozdítását célzó beavatkozásokat a munkahelyeken, kiváltképpen a munkafeltételeket érintő szervezeti változásokat, például a munkaidő-szervezésre vonatkozó beavatkozásokat, nem pedig az egyes személyeket célzó beavatkozásokat. Ezen beavatkozások középpontjába elsősorban a támogató jellegű környezetek kialakítását és a munkavállalók mentális egészségének védelmét célzó gyakorlatokat kell állítani;
47. a munkahelyi pszichoszociális kockázatok preventív kezelése keretében TOVÁBBRA IS ÖSZTÖNÖZZÉK a digitalizációval kapcsolatos proaktív megközelítéseket és az IKT olyan jellegű használatát, amely pozitívan hat a munkafeltételekre és minimálisra csökkenti a negatív hatásukat. Ez magában foglalhatja olyan intézkedések végrehajtását, amelyek előmozdítják a munka és a magánélet közötti egyensúlyt, csökkentik a munkaterhelést, minimálisra csökkentik a társadalmi elszigetelődést, továbbá biztosítják a szükséges támogatást a munkavállalók számára a technológia és a távolról történő munkavégzés jelentette kihívások kezeléséhez;
48. ERŐSÍTSEK MEG a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások szerepét a munkahelyi pszichoszociális kockázatok azonosításának, megelőzésének és kezelésének javításában, valamint a megkülönböztetés, a lelki erőszak, a zaklatás és a szexuális zaklatás elleni küzdelemben;
49. TÁMOGASSÁK a nemi dimenzió érvényesítését a munkafeltételek tekintetében minden ágazatban és mindenféle munkahelyen, felmérve a férfiak és nők mentális egészségére gyakorolt egyenlőtlen hatásokat.

HIVATKOZOTT DOKUMENTUMOK

Elsődleges uniós jog

1. EURÓPAI UNIÓ. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata. Az *Európai Unió Hivatalos Lapja*, 2012. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:hu:PDF>
2. EURÓPAI UNIÓ. Az Európai Unió Alapjogi Chartája. Az *Európai Közösségek Hivatalos Lapja*, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

Az Európai Parlament és a Tanács irányelvei

1. AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS:2003/88/EK irányelv a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól. Az *Európai Unió Hivatalos Lapja*, 2003. [EUR-Lex – 32003L0088 – HU – EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/LEX/summary/?uri=celex%3A32003L0088)
2. AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS: 2006/54/EK irányelv a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg). Az *Európai Unió Hivatalos Lapja*, 2006. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>
3. AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS: (EU) 2019/1158 irányelv a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról. Az *Európai Unió Hivatalos Lapja*, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
4. AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS: (EU) 2019/1152 irányelv az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről. Az *Európai Unió Hivatalos Lapja*, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/hu/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>

5. AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS: (EU) 2022/2041 irányelv az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbékekről. Az *Európai Unió Hivatalos Lapja*, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/hu/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041>
6. AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS: Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a nők elleni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről. 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/hu/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105>

Az Európai Unió Tanácsa

1. AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA: A Tanács következtetései a távmunkáról, 2021. [pdf \(europa.eu\)](#)
2. AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA: 89/391/EGK irányelv a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről. Az *Európai Közösségek Hivatalos Lapja*, 1989. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/hu/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>
3. AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA: 2000/78/EK irányelv a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról. Az *Európai Közösségek Hivatalos Lapja*, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
4. AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA: 2000/43/EK irányelv a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról. Az *Európai Közösségek Hivatalos Lapja*, 2000. [EUR-Lex – 32000L0043 – HU – EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
5. AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA: A Tanács következtetései – A munka jövője: az ILO fennállásának századik évfordulója alkalmából kiadott nyilatkozatban foglaltaknak az Európai Unió általi előmozdítása, 2019. [pdf \(europa.eu\)](#)
6. AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA: A Tanács ajánlása a szociális párbeszéd megerősítéséről az Európai Unióban, 2023. június 12. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/hu/pdf>

Bizottság

1. EURÓPAI BIZOTTSÁG: Tematikus konferencia: „A munkahelyi mentális egészség és jólét előmozdítása”, 2011.
2. EURÓPAI BIZOTTSÁG: Az Európai Unió 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai kerete. Munkahelyi biztonság és egészségvédelem a munka változó világában. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>
3. EURÓPAI BIZOTTSÁG: A munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal foglalkozó helyzetfelmérő csúcstalálkozó következtetései. 2023. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26872&langId=hu>
4. EURÓPAI BIZOTTSÁG: A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a mentális egészség átfogó megközelítéséről. 2023. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A52023DC0298&qid=1695022001703>
5. OECD/EU (2018), Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle (*Egészségügyi pillanatkép: Európa 2018: Az egészségügy helyzete az uniós ciklusban*), OECD Publishing, Párizs. https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en

Európai Parlament

1. EURÓPAI PARLAMENT: Munkakörülmények és bizonytalan foglalkoztatás. 2017. [Elfogadott szövegek – Munkakörülmények és bizonytalan foglalkoztatás – 2017. július 4., kedd \(europa.eu\)](#)
2. EURÓPAI PARLAMENT: Mentális egészség a munka digitális világában. 2022. [Elfogadott szövegek – Mentális egészség a munka digitális világában – 2022. július 5., kedd \(europa.eu\)](#)

Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB)

1. EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁG (EGSZB): Bizonytalan foglalkoztatás és mentális egészség (Feltáró vélemény a spanyol elnökség felkérésére). 2023. <https://www.eesc.europa.eu/hu/our-work/opinions-information-reports/opinions/precarious-work-and-mental-health>
2. EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁG (EGSZB): A szociális párbeszéd mint a munkahelyi egészségvédelem és biztonság előmozdításának eszköze (Feltáró vélemény a francia elnökség felkérésére). 2021. <https://www.eesc.europa.eu/hu/our-work/opinions-information-reports/opinions/social-dialogue-tool-promote-health-and-safety-work>

Egyéb

1. NEMZETKÖZI MUNKAÜGYI SZERVEZET (ILO): From Precarious Work to Decent Work: outcome document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment (*A bizonytalan foglalkoztatástól a tisztességes foglalkoztatásig: A bizonytalan foglalkoztatás elleni küzdelem érdekében a szakpolitikákról és a szabályozásokról tartott munkavállalói szimpózium záródokumentuma*). ILO, 2012.
2. NEMZETKÖZI MUNKAÜGYI SZERVEZET (ILO): Egyezmény a munkabiztonságról és munkaegészségügyről, 1981 (C155). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C155
3. NEMZETKÖZI MUNKAÜGYI SZERVEZET (ILO): Keretegyezmény a munkavédelemről, 2006 (C187). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C187
4. NEMZETKÖZI MUNKAÜGYI SZERVEZET (ILO): Egyezmény a háztartási alkalmazottak méltányos módon történő foglalkoztatásáról (C189). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C189

5. NEMZETKÖZI MUNKAÜGYI SZERVEZET (ILO): Erőszak és Zaklatás Elleni Egyezmény (C190).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C190
6. NEMZETKÖZI MUNKAÜGYI SZERVEZET (ILO): Az ILO fennállásának századik évfordulója alkalmából kiadott nyilatkozat a munka jövőjéről. ILO, 2019.
7. EGÉSZSÉGÜGYI VILÁGSZERVEZET (WHO): Guidelines on mental health at work: executive summary (*Iránymutatások a munkahelyi egészségvédelemhez: vezetői összefoglaló*). Genf, WHO, 2022. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
8. EGÉSZSÉGÜGYI VILÁGSZERVEZET (WHO) ÉS NEMZETKÖZI MUNKAÜGYI SZERVEZET (ILO): Mental health at work: Policy brief (*Mentális egészség a munkahelyeken: szakpolitikai tájékoztató*). WHO–ILO, 2022.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
9. EGYESÜLT NEMZETEK SZERVEZETE: Világunk átalakítása: fenntartható fejlődési keretrendszer 2030. 2015. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_en.pdf
10. EGÉSZSÉGÜGYI VILÁGSZERVEZET: Az Egészségügyi Világszervezet Alkotmánya. Genf, 2006.
11. GAZDASÁGI EGYÜTTMŰKÖDÉSI ÉS FEJLESZTÉSI SZERVEZET (OECD) (2021): A New Benchmark for Mental Health Systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill-Health (*Új referenciamutató a mentális egészségügyi rendszerekhez: A mentális betegségek társadalmi és gazdasági költségeinek kezelése*), OECD Health Policy Studies, OECD Publishing, Párizs, <https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en>
12. GAZDASÁGI EGYÜTTMŰKÖDÉSI ÉS FEJLESZTÉSI SZERVEZET (OECD): Recommendation of the Council on Integrated Mental Health, Skills and Work Policy (*A Tanács ajánlása az integrált mentális egészségvédelemről, a kapcsolódó készségekről és munkahelyi politikákról*). OECD, 2018. Flyer_MHW Council Recommendation.pdf (oecd.org) https://www.oecd.org/els/emp/Flyer_MHW%20Council%20Recommendation.pdf

13. GAZDASÁGI EGYÜTTMŰKÖDÉSI ÉS FEJLESZTÉSI SZERVEZET (OECD) (2023): Measuring Population Mental Health (*A lakosság mentális egészségének felmérése*), OECD Publishing, Párizs, <https://doi.org/10.1787/5171eef8-en>
14. LEKA, S., COX, T. (szerk.). PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. A resource for employers and worker representatives. (*Iránymutatás a pszichoszociális kockázatok kezelésére szolgáló európai keretrendszerhez. Forrásanyag munkavállalóknak és munkavállalói képviselőknek*). Protecting Workers' Health sorozat. WHO, 2008. http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_brochure_english.pdf
15. A MUNKAHELYI EGÉSZSÉGFEJLESZTÉS EURÓPAI HÁLÓZATA: Edinburghi nyilatkozat a munkahelyi mentális egészség és jóllét előmozdításáról. 2010.
16. SOBOCKI, PATRIK, et al. Cost of depression in Europe (*A depresszió ára Európában*). *Journal of Mental Health Policy and Economics*. 2006, 9(2), 87–98.
17. JAIN, ADITYA, et al. The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe (*A pszichoszociális kockázatokról szóló nemzeti jogszabályok hatása a szervezeti cselekvési tervek, a pszichoszociális munkafeltételek, valamint a munkavállalóknál felmerülő munkahelyi stresszre Európában*). *Social Science & Medicine*, Volume 302, 2022, 114987.
18. BENACH, JOAN, et al. Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health (*Bizonytalan foglalkoztatás: az egészség egy újonnan megjelenő társadalmi meghatározójának megértése*). *Annual review of public health*. 2014, 35, 229–253.
19. Eurofound: (2023). European Working Conditions Telephone Survey (*Európai telefonos munkakörülmény-felmérés*), 2021. [adatgyűjtés]. 2. kiadás. UK Data Service. SN: 9026, DOI: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9026-2>
20. EURÓPAI MUNKAHELYI BIZTONSÁGI ÉS EGÉSZSÉGVÉDELMI ÜGYNÖKSÉG: OSH Pulse – Occupational Safety and Health in Post-Pandemic Workplaces (*Munkahelyi biztonság és egészségvédelem a munkahelyeken a világiárványt követően*). Eurobarométer gyorsfelmérés. 2022. <https://osha.europa.eu/hu/publications/summary-osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>

21. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Desafíos de la digitalización para la seguridad y salud en el trabajo. La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales. 2023, Spanyolország.
<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/desafios-de-la-digitalizacion-para-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-la-emergencia-de-riesgos-psicosociales-y-el-trabajo-de-plataformas-digitales-ano-2023>
22. SPANYOLORSZÁG KORMÁNYA: Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas. 2023.
<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>
23. BLOMQUIST, SANDRA, et al. Perceived job insecurity and risk of suicide and suicide attempts: a study of men and women in the Swedish working population (*A munkahelyi bizonytalanság érzékelt mértéke, valamint az öngyilkosság és az öngyilkossági kísérletek kockázata: tanulmány a svéd munkaképes korú népesség férfi és női tagjainak bevonásával*). *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2022, 48 (4), 293–301.
24. EUROFOUND (2020): New forms of employment: 2020 update (*A foglalkoztatás új formái: 2020. évi aktualizálás*) New forms of employment sorozat, Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg.
25. EUROFOUND (2023): Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper (*Átalakuló munkaerőpiacok – Hogyan kerülhető el a strukturális munkaerőhiány átmenet idején – Háttérdokumentum*), Eurofound, Dublin.
26. RIGÓ, M, et al. Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey (*Növekszik a munkahelyi stressz? A munkahelyi stresszhatások összehasonlító elemzése az európai munkakörülmény-felmérés használatával*). *International Archives of Occupational and Environmental Health* (2021) 94:459–474.
<https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>