



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2019. december 5.
(OR. en)

14630/19

SOC 776
EMPL 589
SAN 496

FELJEGYZÉS

Küldi:	az Állandó Képviselők Bizottsága (I. rész)
Címzett:	a Tanács
Előző dok. sz.:	ST 14256/19
Tárgy:	Az EU munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos új stratégiai kerete: a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági jogszabályok végrehajtásának fokozása az EU-ban – Tervezet – A Tanács következtetései

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a fenti tárgyról szóló tanácsi következtetések tervezetét.

A delegációk az Állandó Képviselők Bizottsága (I. rész) 2019. december 4-i ülésén megállapodtak a finn elnökség kezdeményezésére előterjesztett szövegről. A 14. pontban és az utolsó oldalon szerkesztési módosításokra került sor a 14256/19 dokumentumhoz képest. Ezeket **félkövér betűtípus** jelzi.

Felkérjük az EPSCO Tanácsot, hogy a 2019. december 10-i ülésén fogadja el ezt a tanácsi következtetéstervezetet.

Az EU munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos új stratégiai kerete: a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági jogszabályok végrehajtásának fokozása az EU-ban

Tervezet – A Tanács következtetései

TUDATÁBAN ANNAK, HOGY

1. az Európai Unióban – tekintettel arra, hogy a munkáltatók felelősek a munkahelyi egészségvédelemért és biztonságért – a munkavállalók nagyrészt megfelelő védelemben részesülnek, annak ellenére, hogy a tagállamok és a gazdaság különböző ágazatai között és azokon belül eltérőek a munkafeltételek. A munkahelyi egészségvédelem és biztonság a munkavállalók jóllétének és védelmének egyik sarokköve, és hozzájárul a gazdasági növekedéshez és az Unió versenyképességéhez,
2. a munkahelyi egészségvédelem és biztonság a jólléti gazdaság egyik fontos eleme. A Tanács felkérte a tagállamokat és a Bizottságot, hogy a jólléti gazdaság szempontját építsék be a nemzeti és uniós szakpolitikákba¹,
3. a munkahelyi egészségvédelembe és biztonságba történő beruházások hozzájárulnak a munkához kapcsolódó betegségek, balesetek és a káros fizikai és pszichoszociális megterhelés megelőzéséhez, és érezhetően pozitív hatást gyakorolnak a gazdaságra azáltal, hogy hozzájárulnak a jobb teljesítményhez és a fenntartható szakmai előmenetelhez. A munkahelyi egészségvédelem és biztonság révén kevesebbszer fordul elő az egészségi állapot munkához kapcsolódó romlása, ami a távollétek, a rokkantsági nyugdíjak, a beteg állapotban való munkavégzés, a szakértelem-kiesés és a biztosítási díjak csökkenését eredményezi, és ebből következően alacsonyabban tartja a költségeket. A munkahelyi egészségvédelem és biztonság, valamint a munkahelyi jóllét javítása szintén növeli a munkavállalók munkahelyi elégedettségét, munkáltatóik iránti elkötelezettségét és termelékenységét,

¹ A Tanács 2019. októberi következtetései a jólléti gazdaságról (HL C 400., 2019.11.26., 9. o.).

4. az EU kiterjedt jogszabályi háttérrel rendelkezik a munkahelyi egészségvédelem és biztonság területén. A munkahelyi egészségvédelem és biztonság területére vonatkozó jogszabályi keret a 89/391/EGK irányelvvel (a továbbiakban: a keretirányelv²) jött létre, azzal a céllal, hogy olyan intézkedések bevezetésére kerüljön sor, amelyek ösztönzőleg hatnak a munkahelyi egészségvédelem és biztonság javítására, mégpedig az unióbeli munkavállalók egészségvédelmére és biztonságára vonatkozó általános elvek meghatározásával. A keretirányelvet több mint 25 egyedi irányelv egészíti ki, amelyek konkrét munkahelyi veszélyekkel, konkrét tevékenységekkel, a nagyobb kockázatot jelentő ágazatokkal és bizonyos kiszolgáltatott helyzetben lévő csoportokkal foglalkoznak,
5. az Európai Unió 2014–2020-as munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai kerete fontos eredményeket ért el, különösen azért, hogy iránymutatást nyújtott a tagállamok arra irányuló erőfeszítéseikhez, hogy jobb és hatékonyabb nemzeti munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági szakpolitikákat dolgozzanak ki. A legtöbb tagállam a kereten alapuló nemzeti cselekvési terveket fogadott el. Ezért fontos új uniós stratégiai keretet létrehozni a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatban a 2021 és 2027 közötti időszakra,
6. a szociális jogok európai pillérének (a továbbiakban: a pillér) kihirdetésével az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság kinyilvánította, hogy szilárdan elkötelezett a munkavállalók alapvető jogai, valamint az élet- és munkakörülmények javítása iránt. Az 5. alapelv hangsúlyozza a minőségi munkakörülmények szükségességét, az innovatív munkavégzési formák esetében is. A pillér 10. alapelve hangsúlyozza a munkavállalók jogát „a magas szintű munkahelyi egészségvédelemhez és biztonsághoz” és „a szakmai szükségleteikhez igazított munkakörnyezethez, amely lehetővé teszi a munkaerőpiacon való részvételük meghosszabbítását”. A 17. alapelv kiemeli, hogy a fogyatékkal élő személyeknek joguk van a munkaerőpiacon és a társadalomban való részvételüket lehetővé tevő szolgáltatásokhoz, valamint a szükségleteikhez igazított munkakörnyezethez. A 2019–2024-es időszakra szóló stratégiai menetrendben az Európai Tanács a pillér uniós és tagállami szintű végrehajtását a kiemelt intézkedések között sorolta fel,

² A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló irányelv.

7. a legfontosabb rákkeltő anyagokra és mutagénekre vonatkozó kötelező foglalkozási expozíciós határértékek meghatározása nagyon fontos előrelépést jelentett az elmúlt években a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó jogszabályok terén. Immár 25 anyag tekintetében került sor kötelező expozíciós határértékek meghatározására. Ezek az expozíciós határértékek várhatóan munkavállalók milliói esetében csökkentik a rák kialakulásának a kockázatát. Ezért továbbra is kiemelt prioritásként kell kezelni a még több munkahelyi rákkeltő anyag és mutagén azonosítására és a rájuk vonatkozó határértékek meghatározására irányuló munkát,
8. a szociális partnerek közreműködése alapvetően fontos ahhoz, hogy az EU-ban javuljanak a munkakörülmények. Ezáltal a jogalkotás és a jogszabályok végrehajtása a tényleges szükségletek valódi ismeretén alapulhat. Ez a közreműködés azt is biztosítja, hogy a szociális partnerek elkötelezettek legyenek a munkahelyi egészségvédelem és biztonság fejlesztése és előmozdítása iránt,

EMLÉKEZTETVE ARRA, HOGY

9. a munkaerőpiacot jelenleg jellemző gyors változások – beleértve a digitalizációt és a mesterséges intelligencia fokozott használatát – pozitív lehetőségeket és potenciált rejthetnek magukban a munkakörülmények javítására nézve. Kihívást jelent az új szakmák és új munkamódszerek megjelenése, az új típusú munkahelyek és munkavégzési formák növekvő száma (például az alvállalkozásba adás, a digitális munka, a közösségi munka, a behívásos munkavégzés, valamint a megosztásalapú és a platformalapú gazdaság területén), valamint az önálló vállalkozók nagy száma. A munkavállalók védelmét szolgáló intézkedések és a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó jogszabályok, beleértve e jogszabályok hatályát is, nem mindig tartanak lépést ezekkel a változásokkal. Emellett a be nem jelentett munkavégzéshez kiemelkedően magas munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kockázatok társulnak. Ugyanakkor egyes hatályos uniós irányelvek – például a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményekről szóló irányelv (89/654/EGK) és a képernyő előtt végzett munkáról szóló irányelv (90/270/EGK) – elavultak,

10. az Európai Unióban lévő összes vállalkozás mintegy 93 %-a mikrovállalkozás és kkv³. Ezek gyakran nem rendelkeznek a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági követelményeknek való megfeleléshez szükséges ismeretekkel és erőforrásokkal, ezért kihívásokkal szembesülnek a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági jogszabályok végrehajtása során. A mikrovállalkozások és a kkv-k nagyon heterogének. Nagyon különböző területeken tevékenykednek, és a regionális és helyi körülmények jelentősen eltérhetnek egymástól. Következésképpen nem létezik egyenmegoldás. Emellett a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos kötelezettségeknek való megfelelést a vállalkozások gyakran nem jövedelmező beruházásnak, hanem szükségtelen költségnek tekintik,
11. gyakran nem állnak rendelkezésre a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó szilárd bizonyítékok és összehasonlítható adatok. Ez különösen igaz a munkahelyi balesetekre és megbetegedésekre vonatkozó statisztikák esetében. Az EU-OSHA jelenleg dolgozza ki a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági barométert, amely várhatóan javítja majd az adatbázist. Emellett az Eurostat⁴ hozzálátott egy módszertani tanulmány elkészítéséhez az alacsony bejelentési arány problémáiról. Mindkettő javítani fogja a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos szakpolitikák tudományos megalapozottságát,
12. a munkahelyi egészségvédelem és biztonság területét érintő egyik legnagyobb – és egyre komolyabb – kihívást a pszichoszociális kockázatok és a munkával kapcsolatos stressz jelentik. Az összes uniós munkavállaló mintegy fele úgy véli, hogy a munkával kapcsolatos stressz gyakori problémát jelent a munkahelyén. Az összes munkavállaló több mint egynegyede számol be arról, hogy teljes munkaideje vagy annak nagy része során munkával kapcsolatos stresszt tapasztal. A munkával kapcsolatos stressz leggyakrabban említett okai a munkahely bizonytalansága, a hosszú vagy rendszertelen munkaidő, a túlzott munkateher, valamint a munkahelyi zaklatás és erőszak. Az EU-28 tagállamaiban a munkahelyek közel 80 %-a azonosítja legalább egy pszichoszociális kockázati tényező jelenlétét a szervezetén belül. Ugyanezen tagállamokban azonban csak a munkahelyek 76 %-a számolt be arról, hogy rendszeresen végez kockázatértékelést. E munkahelyek mindössze mintegy kétharmada jelentette, hogy ezek az értékelések a pszichoszociális kockázatokra is kiterjednek, aminek az oka részben az, hogy nem rendelkeznek információkkal vagy megfelelő eszközökkel e kockázatok hatékony kezeléséhez⁵.

³ Eurostat, online adatkód: sbs_sc_sca_r2, referenciaév: 2019.

⁴ Eurostat, EStat/F5/ESAW/201904.

⁵ Az új és újonnan felmerülő kockázatokról szóló második európai vállalati felmérés (ESENER-2). EU-OSHA, 2016.

13. a nők gyakran olyan ágazatokban dolgoznak, ahol a munkakörülmények és a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kockázatok eltérnek a férfiak által tapasztaltaktól. Ez, valamint az a tény, hogy a nők gyakran ugyanazon ágazaton vagy szakmán belül is a férfiakétól eltérő feladatokat látnak el, másféle fizikai és pszichoszociális kockázati tényezőket eredményez a férfiak és a nők számára. Emellett sok nő szexuális zaklatásnak van kitéve a munkahelyen. Az EU-28 tagállamaiban a nők 45–55 %-a tapasztalt már szexuális zaklatást a 15. életének betöltését követően, és e csoport 32 %-a állítja, hogy az elkövetőt a munkahelyéről ismerte⁶,
14. az ismétlődő mozdulatoknak, fárasztó és fájdalmas testhelyzeteknek való kitettség, valamint a nehéz terhek szállítása vagy mozgatása továbbra is a legjellemzőbb fizikai foglalkozási kockázati tényezők közé tartozik az EU-ban⁷. A munkával kapcsolatos egészségügyi problémák leggyakoribb típusát a váz- és izomrendszeri **zavarok** képezik⁸. Az EU-ban azon munkavállalók közül, akik arról számoltak be, hogy munkával kapcsolatos egészségügyi problémával küzdenek, 60 % a váz- és izomrendszeri zavarokat jelölte meg a legsúlyosabb problémaként. A munkával kapcsolatos váz- és izomrendszeri zavarok megelőzését célzó uniós irányelvek elavultak,
15. az EU-ban még mindig a rák a munkával összefüggő leggyakoribb halálozási ok. Az egészségügyi kiadásokhoz és a termelékenység csökkenéséhez kapcsolódó éves költségek a becslések szerint Unió-szerte 4 milliárd EUR és 7 milliárd EUR közé tehetők. A rákkeltő anyagokon kívül a munkavállalók számos más veszélyes anyagnak is ki lehetnek téve a munkahelyeken. A veszélyes anyagok, például a reprodukciót károsító anyagok és a nanoanyagok kezelését érintő új potenciális kihívások szintén egyre inkább problémát jelentenek a munkahelyeken. Az EU munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági jogszabályai és a vegyi anyagokra vonatkozó jogszabályai néha átfedéseket, sőt akár egymásnak ellentmondó követelményeket eredményeznek, ami félreértésekhez, adminisztratív terhekhez és jogbizonytalansághoz vezethet. Emellett a veszélyes anyagoknak kitett munkavállalók egészségügyi felügyelete nem mindig rendszeres és szisztematikus, különösen akkor nem, ha a munkavállalók már nincsenek kitéve ezeknek az anyagoknak, például ha munkahelyet váltottak vagy nyugdíjba vonultak,

⁶ 2018. évi jelentés a nők és a férfiak közötti egyenlőségről az Európai Unióban. Jogérvényesülés és fogyasztópolitika. Európai Bizottság, 2018.

⁷ Európai munkakörülmény-felmérés (EWCS). Eurofound, 2015.

⁸ Európai uniós munkaerő-felmérés (EU-LFS), 2013.

16. a folyamatban lévő demográfiai változásokra figyelemmel elő kell mozdítani a hosszabb szakmai pályafutást annak érdekében, hogy az összes rendelkezésre álló munkaerőt – köztük egyre több 65 évnél idősebb munkavállalót – igénybe lehessen venni. Ezért az idősebb munkavállalók száma és aránya gyorsan növekszik. Előfordulhat, hogy egy idősebb munkavállaló már nem tudja ellátni a fizikai erőt igénylő munkát, de hajlandó és képes más, fizikailag kevésbé megterhelő munka elvégzésére. A munkamódszerek és -gyakorlatok jelenleg gyakran nem teszik lehetővé, vonzóvá, érdekessé és motiválóvá az idősebb munkavállalók, valamint a részleges fogyatékkal élő vagy krónikus betegségben szenvedő személyek számára, hogy tovább dolgozzanak vagy visszatérjenek a munkába,
17. a munkaügyi felügyelők sokféle feladatot látnak el a nemzeti jogszabályoknak való megfelelés biztosításának előmozdítása és elősegítése érdekében olyan területeken, mint a munkahelyi egészségvédelem és biztonság, a munkakörülmények, valamint a foglalkoztatás egyéb szempontjai, és erőforrásaik időnként korlátozottak lehetnek. Az új kockázatok és a munkavégzés új formái további kihívásokat jelentenek a hatékony munkaügyi ellenőrzés szempontjából, miközben a hagyományos eszközöket és végrehajtási módszereket kiegészítő új megközelítések jelennek meg,

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT ÉS AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, hogy a szociális partnerekkel szoros együttműködésben, tiszteletben tartva a szociális partnerek autonómiáját és szerepét, a nemzeti hatásköröket és a tagállamok különböző munkaerőpiaci modelljeit,

A munka változó világa jelentette kihívás kezelése érdekében

18. TÖREKEDJENEK valamennyi munkavállaló – különösen az atipikus foglalkoztatási formákban dolgozó és a kiszolgáltatott helyzetekben lévő munkavállalók – védelmének javítására azzal a céllal, hogy a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági intézkedések megfelelően és elegendő mértékben kiterjedjenek rájuk és megfelelő és elegendő védelmet nyújtsanak számukra;
19. KEZELJÉK hatékonyan és proaktívan a változó munkamódszerekből és technológiákból adódó, a munkahelyi egészséggel és biztonsággal kapcsolatos kockázatokat, adott esetben uniós finanszírozású projektek és programok keretében is;
20. TÁMASZKODJANAK még átfogóbban a bizonyítékokra és az adatokra annak érdekében, hogy javítani lehessen a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági stratégiákat, cselekvési terveket, jogszabályokat és iránymutatásokat;

A kkv-k és a mikrovállalkozások abban való, a szükségtelen adminisztratív terhek csökkentésével egyidejű támogatása érdekében, hogy munkavállalóiknak megfelelő védelmet biztosítsanak, valamint hogy a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági intézkedések a teljesítmény- és termelékenységnövekedést eredményezzék,

21. DOLGOZZANAK KI egy uniós cselekvési tervet és nemzeti cselekvési terveket, amelyek hatékonyan kezelik a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos kötelezettségek végrehajtásával kapcsolatos kihívásokat. Ezek a cselekvési tervek részét képezhetik a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó európai uniós stratégiai keretnek és a nemzeti munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági stratégiáknak;
22. FEJLESSZENEK ki a tényleges igények alapján testre szabott eszközöket és különösen olyan online eszközöket, mint az OIRA, amelyek segítik a mikrovállalkozásokat és a kkv-kat abban, hogy a munkahelyi egészséggel és biztonsággal kapcsolatos szempontokat beépítsék stratégiáikba, kockázatértékelésükbe és kockázatkezelésükbe, valamint amelyek segítik őket a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos intézkedéseknek a mindennapi munka során történő végrehajtásában;
23. Adott esetben VEGYENEK IGÉNYBE uniós forrásokat a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági intézkedések hatékony végrehajtásának előmozdítására, például a figyelemfelkeltés, az oktatás és a képzés támogatása révén;
24. DOLGOZZANAK KI módszereket és OSSZÁK MEG arra vonatkozó ismereteiket és szakértelmüket, hogy az ellátási láncokban miként lehet biztosítani, hogy az alvállalkozók és a konzorciumok betartsák a magas szintű munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági előírásokat;

A kockázatok kiküszöbölése és a betegségek megelőzése érdekében, beleértve a veszélyes anyagok munkahelyi alkalmazása nyomán kialakuló rákot,

25. HAJTSÁK VÉGRE és KÖVESSEK NYOMON hatékonyan az összes érvényben lévő kötelező és javasolt uniós határértéket;
26. GYŰJTSEK és RENDSZEREZZÉK a veszélyes anyagokkal kapcsolatos veszélyekre és kockázatokra, valamint megelőző intézkedésekre és a veszélyes anyagok kezelésére vonatkozó adatokat, információkat és statisztikákat;

A pszichoszociális kockázatok és a munkához kapcsolódó balesetek és megbetegedések – köztük a váz- és izomrendszeri zavarok – jelentette kihívás kezelése érdekében

27. DOLGOZZANAK KI a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági teljesítménynek a munkahelyi balesetek és megbetegedések, valamint a munkakörnyezethez kapcsolódó pszichoszociális kockázati tényezők tekintetében történő mérésére és nyomon követésére szolgáló statisztikai módszereket és adott esetben az EU-n belül összehasonlítható mutatókat is;
28. ERŐSÍTSEK MEG az együttműködést a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági szakértők, a foglalkoztatási és egészségügyi szakértők, valamint az illetékes hatóságok között a munkavállalók pályaorientációjával, kezelésével, rehabilitációjával és munkába való visszatérésével kapcsolatos lehetőségek, kihívások és igények átfogó figyelembevétele érdekében;

A munkahelyi biztonság és egészség nemi dimenziójának figyelembevétele, valamint a zaklatás, többek között a szexuális zaklatás és a munkahelyi megfélemlítés elleni küzdelem érdekében

29. SEGÍTSÉK ELŐ aktívan a nemek közötti egyenlőség és a megkülönböztetésmentesség elvének maradéktalan tiszteletben tartását, és tegyék meg a munka világában jelenlévő erőszak és zaklatás felszámolására irányuló szükséges intézkedéseket, a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlatokkal összhangban;
30. ÖSZTÖNÖZZÉK a munkáltatókat, hogy a munkahelyi egészségvédelem és biztonság irányításába építsék be a nemi dimenziót, különös tekintettel a munkaszervezésre;

FELKÉRI AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, HOGY:

31. FOGADJON EL **a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó, a 2021 és 2027 közötti időszakra szóló, új uniós stratégiai keretet, és ennek során fordítson különös figyelmet az e következtetésekben azonosított kihívásokra;**

A munka változó világa jelentette kihívás kezelése érdekében

32. FOLYTASSA a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó minimumkövetelmények javítását és tegye naprakésszé a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági jogszabályokat, így például a munkahelyi biztonságról és egészségvédelmi minimumkövetelményekről szóló irányelvet (89/654/EGK) és a képernyő előtt végzett munkáról szóló irányelvet (90/270/EGK);
33. KEZELJE az új munkavégzési formák jelentette munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kihívásokat és azok következményeit, és ennek során folytasson együttműködést az illetékes nemzeti hatóságokkal, az illetékes uniós ügynökségekkel és a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi tanácsadó bizottsággal;

A pszichoszociális kockázatok és a munkához kapcsolódó balesetek és megbetegedések – köztük a váz- és izomrendszeri zavarok jelentette kihívás kezelése érdekében

34. ADJON KI közleményt a pszichoszociális kockázati tényezőkről, a kockázatértékelésről, a kockázatkezelésről és a munkahelyi pszichoszociális erőforrásokról, különös tekintettel a munka világát érintő változásokból eredő kihívásokra;
35. NYÚJTSON BE JAVASLATOT egy uniós mentális egészségügyi stratégiára vonatkozóan, figyelembe véve a különböző szakpolitikák, ezen belül a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó szakpolitika által a mentális egészség területére gyakorolt ágazatközi hatásokat;
36. BIZTOSÍTSON – a kézi tehermozgatásra vagy a képernyő előtt végzett munkával kapcsolatos anyagok mellett – a váz- és izomrendszeri zavarokkal kapcsolatos ergonómiai útmutató anyagokat, amelyekben kiemelt hangsúlyt kapnak a figyelemfelkeltés, a gyakorlati eszközök, az oktatás és a képzés;
37. FOGLALJA BELE a halálos kimenetelű balesetek és halálos foglalkozási megbetegedések nullára csökkentését célzó „zéró-elképzelés” megközelítéseket a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó, új uniós stratégiai keretbe, és ennek során helyezze középpontba a megelőzési kultúra előmozdítását, a munkahelyi biztonsági kultúra javítását és a bevált gyakorlatok cseréjét.

A kockázatok kiküszöbölése és a betegségek megelőzése érdekében, beleértve a veszélyes anyagok munkahelyi alkalmazása nyomán kialakuló rákot,

- 38. JAVASOLJON további kötelező, az elővigyázatosság elvén és naprakész tudományos bizonyítékokon alapuló határértékeket a legfontosabb rákkeltő anyagok és egyéb veszélyes anyagok tekintetében, és AKTUALIZÁLJA az érvényben lévő határértékeket, amennyiben ezt a munkavállalók védelme szükségessé teszi;
- 39. DOLGOZZON KI iránymutatást az európai szinten bevezetett kötelező határértékek méréséhez, beleértve adott esetben a biológiai határértékeket is;
- 40. HATÁROZZA MEG EGYÉRTELMEŰEN a munkahelyi biztonság és egészségvédelem, valamint a REACH-rendelet közötti kapcsolódási pontokat, valamint JAVÍTSA a koordinációt azáltal, hogy átlátható eljárásokat és kritériumokat dolgoz ki a legmegfelelőbb anyagspecifikus szabályozási lehetőségek kiválasztására;

FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT, HOGY:

A munka változó világa jelentette kihívás kezelése érdekében

- 41. FOGADJANAK EL nemzeti munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági stratégiákat és szakpolitikákat, és azokat folyamatosan FEJLESSZÉK;
- 42. BIZTOSÍTSANAK megfelelő forrásokat a nemzeti munkaügyi felügyelőségek számára, a felügyelőknek pedig képzési lehetőségeket és tájékoztatást a legújabb ellenőrzési és ismeretterjesztési módszerekről, különösen az új technológiákkal és a munkavégzés új formáival kapcsolatban;

A kkv és a mikrovállalkozások abban való, a szükségtelen adminisztratív terhek csökkentésével egyidejű támogatása érdekében, hogy munkavállalóiknak megfelelő védelmet biztosítsanak, valamint hogy a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági intézkedések a teljesítmény- és termelékenységnövekedést eredményezzék,

- 43. KÖNNYÍTSEK MEG – a nemzeti jogszabályokkal összhangban – a mikrovállalkozások és a kkv-k hozzáférését azokhoz az iránymutatási eszközökhöz és forrásokhoz, amelyek elősegítik a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos tevékenységeik irányításának javítását;

44. NÉPSZERŰSÍTSEK azokat a versenyképességet befolyásoló előnyöket, amelyek a megfelelő munkahelyi egészségvédelem és biztonság biztosításával járnak, különösen mert az az ügyfél- és a beruházói bizalom növekedését, valamint a vállalkozások hírnevének javulását eredményezi, ami lehetővé teszi a számukra, hogy sikeresebbé váljanak az értékesítés és a munkaerő-felvétel terén, valamint hogy csökkenteni tudják az egészségkárosodásból és a távollétekből eredő költségeiket;
45. MOZDÍTSAK ELŐ a munkáltatók készségeit és ismereteit a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos tevékenységek irányítására vonatkozó kötelezettségek és bevált gyakorlatok terén;
46. TÁMOGASSÁK a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal foglalkozó külső szolgáltatókat abban, hogy – a nemzeti jogszabályokkal összhangban – fejlesszék és javítsák szolgáltatásaikat annak érdekében, hogy egyedi, testre szabott megoldásokat nyújthassanak a kkv-k számára;

A pszichoszociális kockázatokkal és a mentális egészséggel kapcsolatos kihívások kezelése, valamint a munkával kapcsolatos balesetek és megbetegedések – különösen a váz- és izomrendszeri zavarok – megelőzése érdekében

47. FOKOZZÁK az egészségfejlesztést és a munkával kapcsolatos megbetegedések megelőzését, különös tekintettel a pszichoszociális és ergonómiai kockázatokra, a munkahelyeken végzett kötelező kockázatértékelés részeként;
48. JAVÍTSÁK a munkáltatók és az egészségügyi szakemberek közötti együttműködést a munkával kapcsolatos megbetegedések és balesetek számának csökkentése érdekében, különös figyelmet fordítva a mentális zavarokra és a váz- és izomrendszeri zavarokra;
49. TÁMOGASSÁK a „zéró-elképzelés” megközelítést, amelynek ambiciózus célkitűzése valamennyi munkahelyi ártalom megelőzése;
50. NÖVELJÉK a munkahelyi váz- és izomrendszeri zavarokkal kapcsolatos tudatosságot és MÉRSÉKELJÉK a kapcsolódó kockázatokat a teljes élettartam alatt, különösen a foglalkoztatási, egészségügyi és oktatási szakértők és struktúrák közötti együttműködés révén;

A kockázatok kiküszöbölése és a betegségek megelőzése érdekében, beleértve a veszélyes anyagok munkahelyi használatából eredő rákot,

51. JAVÍTSÁK – a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban – a munkavállalók egészségügyi felülvizsgálatát életük teljes hossza alatt, és az – különösen a bizonyos veszélyes anyagoknak kitett munkavállalók esetében – terjedjen ki a kitettség végét követő időszakra is, egészen addig, ameddig a munkavállalók egészségügyi felügyeletéért felelős orvos vagy hatóság ezt szükségesnek ítéli az érintett munkavállalók egészségének védelme érdekében;
52. HANGSÚLYOZZÁK a kockázátértékelésnek és a megelőző intézkedések hierarchiájának a fontosságát a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések megelőzése terén;

A munkahelyeknek és a munkafeltételeknek a munkaerő előregedéséhez való igazítása, valamint a korábban inaktív és a fogyatékossgal élő személyek munkavállalásának ösztönzése érdekében,

53. Törekedjenek a munkaképesség MEGŐRZÉSÉRE és FOKOZÁSÁRA a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó nemzeti stratégiákon és intézkedéseken keresztül annak érdekében, hogy a munkával töltött életszakasz életkortól függetlenül valamennyi munkavállaló tekintetében inkluzív legyen, és hogy kezelni lehessen a demográfiai változásokból adódó munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kihívásokat, valamint TÁMOGASSÁK azokat az intézkedéseket, amelyek lehetővé teszik a rossz egészségi állapotban lévő vagy fogyatékossgal élő személyek részvételét és hozzájárulását;
54. ÖSZTÖNÖZZÉK a munkáltatókat, hogy – magas és megfelelő szintű védelem fenntartása mellett, valamint összhangban a munkajoggal és a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlatokkal – tegyék lehetővé a rugalmas és fenntartható munkamódszereket és az otthonról történő munkavégzést annak támogatása érdekében, hogy a munkavállalók hosszabb ideig munkaviszonyban maradhassanak;
55. ERŐSÍTSEK MEG a munkáltatók tudásbázisát a munkaképesség támogatásával és a betegszabadság utáni, munkába való visszatéréssel kapcsolatban, és FOKOZZÁK az ágazatközi együttműködést a különböző szakpolitikai területek között a megkülönböztetés csökkentése és a részleges vagy korlátozott munkaképességű személyek – köztük a mentális egészségügyi problémákkal küzdők – egyenlő foglalkoztatási lehetőségeinek előmozdítása érdekében;

FELKÉRI A SZOCIÁLIS PARTNEREKET, hogy autonómiájuk, hatásköreik és nemzeti hagyományaik tiszteletben tartása mellett

56. FOLYTASSÁK aktív szerepvállalásukat a munkahelyi egészségvédelem és biztonság végrehajtásában és javításában, szoros együttműködésben az illetékes hatóságokkal és más megfelelő érdekelt felekkel;
57. FOLYTASSÁK részvételüket a biztonságos és tisztességes munkakörülmények biztosítására irányuló erőfeszítésekben;
58. MŰKÖDJENEK KÖZRE aktívan vállalati, helyi, regionális, nemzeti, uniós és globális szinten a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal foglalkozó különböző releváns fórumokon;
59. VÁLLALJANAK aktív szerepet a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó nemzeti stratégiák és szakpolitikák kidolgozásában és végrehajtásában, továbbá támogassák és ösztönözzék a megelőzési kultúra elterjedését, valamint vegyenek részt statisztikai adatok gyűjtésében;
60. BIZTOSÍTSANAK támogatást és igény szerint képzést is a munkáltatók és a munkavállalók számára, beleértve a munkavállalóknak a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal foglalkozó képviselőit is, a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal összefüggő kockázatok azonosításához, értékeléséhez és ellenőrzéséhez szükséges ismeretek, készségek és intézkedések előmozdítása érdekében.

Hivatkozott dokumentumok

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”)

Az EU munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos, 2014–2020-as stratégiai kerete: Alkalmazkodás az új kihívásokhoz

Towards better health and safety in the workplace – Opinion on Future Priorities of EU OSH Policy (A munkahelyi egészségvédelem és biztonság javítása felé – Vélemény az EU munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos politikájának jövőbeli prioritásairól). A munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi tanácsadó bizottság munkacsoportjának stratégiai dokumentuma (1048/19).

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)

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 2019 májusában elfogadott következtetései – A munka változó világa: gondolatok az új munkavégzési formákról és a munkavállalók biztonságára és egészségére gyakorolt hatásaikról

A Tanács 2019 októberében elfogadott következtetései a jóléti gazdaságról (HL C 400., 2019.11.26., 9. o.).