

VÉLEMÉNYEK

RÉGIÓK BIZOTTSÁGA

INTERACTIO – TÁVÜLÉS – AZ RB 148. PLENÁRIS ÜLÉSE, 2022.1.26.–2022.1.27

A Régiók Európai Bizottsága véleménye – Az Európai Unió 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai kerete

(2022/C 270/02)

Előadó:	Sergio CACI (IT/EPP), Montalto di Castro (Viterbo megye) polgármestere
Referenciaszöveg:	A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Az Európai Unió 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai kerete – Munkahelyi biztonság és egészségvédelem a munka változó világában COM(2021) 323 final

POLITIKAI AJÁNLÁSOK

A RÉGIÓK EURÓPAI BIZOTTSÁGA

1. üdvözli az EU 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keretét (az új uniós stratégiai keret), amely a munkavállalók egészségvédelmére és a munkával összefüggő halálesetek számának 2030-ig történő csökkentésére (ez az úgynevezett zéró-elképzelés cél) törekszik, miközben biztonságosabb munkakörnyezetet szavatol, és összhangban van a különösen a Covid19-világjárvány következtében, de más okokból is felmerülő új igényekkel. Úgy véli ehhez kapcsolódóan, hogy egy stratégia – nem pedig egy stratégiai keret – erősebb politikai jelzést adna a tervezett célok és az azok elérése érdekében javasolt intézkedések tekintetében;
2. meggyőződése, hogy az Európai Unió munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kerete eddig jelentős javulást eredményezett a munkahelyi egészségvédelem és biztonság színvonalának emelésében az egész EU-ban. A zéró-elképzelés céllal együtt a keret hangsúlyozza, hogy az EU törekvései jó irányba mutatnak, ugyanakkor a munkavállalók valamennyi kategóriájának nagyobb mértékű bevonására van szükség, ami ebben a javaslatban még nem valósul meg;
3. hangsúlyozza, hogy az Uniónak szerepet kell vállalnia abban, hogy egységes stratégiai iránymutatást nyújtson ezen a területen. Ezt az igényt az elmúlt évtizedek tanulmányai és gyakorlati eredményei is egyértelműen bizonyították. A munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi jogszabályokból világosan kitűnik, hogy az EU és a tagállamok más szereplőkkel (pl. a szociális partnerekkel és az egyes kormányzati szinteken működő különböző érdekelt felekkel) közösen hozott intézkedései pozitív és közvetlen hatást gyakorolhatnak a munka világára mind az egészségvédelem, mind a biztonság vonatkozásában;
4. fenntartások nélkül támogatja az Európai Bizottság által a következő öt évre szóló uniós stratégia kidolgozásakor a stratégiai keretre vonatkozóan meghatározott három horizontális célkitűzést, nevezetesen a munka világjárvány utáni világában a zöld és digitális átállás, illetve a demográfiai átmenet során jelentkező változások előrejelzését és kezelését, a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésének javítását, és végül az esetleges jövőbeli egészségügyi válságokra való felkészültség fokozását;

5. örömmel veszi, hogy az Európai Bizottság a céljai elérése érdekében felül kívánja vizsgálni a munkahelyekről szóló irányelv és a képernyő előtt végzett munkáról szóló irányelv feltételeit, valamint a rákos, a reprodukzív és a légzőszervi megbetegedések elleni küzdelem érdekében aktualizálni kívánja a veszélyes vegyi anyagokra vonatkozó uniós szabályokat, és frissíteni kívánja az azbesztre és az ólomra vonatkozó védelmi határértékeket;
6. javasolja továbbá, hogy az Európai Bizottság a szociális partnerekkel közösen mielőbb dolgozzon ki és hajtson végre egy olyan, a munkahelyi mentális egészséggel kapcsolatos uniós szintű kezdeményezést, amely értékeli a témával kapcsolatban felmerülő új kérdéseket. A kezdeményezést adott esetben ösztönzőként lehetne felhasználni az egyes tagállamokban és ágazatokban, illetve az érintett munkahelyeken;
7. határozottan úgy véli, hogy az előző két pontnak minden munkavállalói csoportra vonatkozni kell, beleértve azokat is, akik jelenleg ki vannak zárva a stratégiai keretből;
8. hangsúlyozza, hogy a munkaerő elöregedése kihívást jelent a munkahelyi egészségvédelem és biztonság szempontjából. Tiszteletben kell tartani azt az elvet, hogy a munkahelyeket hozzá kell igazítani az emberek igényeihez, és olyan munkahelyi környezet kell teremteni, amely minden munkavállalói korosztály szempontjából inkluzívnak mondható;
9. üdvözli, hogy az Európai Bizottság a Covid19-világjárvány tanulságait levonva, a közegészségügyben érdekelt felekkel szoros együttműködésben sürgősségi eljárásokat és iránymutatásokat kíván kidolgozni, hogy esetleges jövőbeli egészségügyi válsághelyzetekben lehetővé tegye az intézkedések gyors bevezetését, végrehajtását és nyomon követését;
10. sajnálattal állapítja meg, hogy bár eddig valamennyi tagállam legalább részben beépítette az uniós szakpolitikai keret szövegét és szellemét nemzeti rendszerébe, valójában egyikük sem követi azt teljes egészében. Ennek oka az, hogy egyes országok nem vizsgálták felül és nem frissítették a nemzeti munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiájukat annak érdekében, hogy az maradéktalanul megfeleljen az EU 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keretének. Ennek hátterében a rossz ütemezés, illetve az áll, hogy csak szerény mértékben teljesültek az EU-OSHA által kiemelt kulcsfontosságú célkitűzések például a foglalkoztatott népesség elöregedésével, az eljárások egyszerűsítésével, valamint a jogszabályok hatékonyabb és időben történő végrehajtásával kapcsolatban;

Munkahelyi biztonság és egészségvédelem – és a megelőzés kultúrája

11. hangsúlyozza, hogy az elmúlt negyven évben a munkahelyi balesetek száma a következő három tényezőnek köszönhetően csökkent: tudományos és technológiai fejlődés, munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi jogszabályok és munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi irányítási rendszerek. Ezért szükségesnek tartja, hogy az uniós és nemzeti jogalkotók a szociális partnerekkel együttműködve és a stratégia kidolgozása, elfogadása és végrehajtása során mindvégig – a munkavállalók és a vállalkozások közös érdekében – a zéró-elképzelés cél és más célok elérésének elsődleges módszereként hivatkozzanak a megelőzés szilárd kultúrájára. Hangsúlyozza a szociális párbeszéd, valamint az összes érdekelt fél – az európai, nemzeti, regionális és helyi szintű kormányzatok és közigazgatási szervek, a munkáltatók és a munkavállalók – részvételének és együttműködésének fontosságát a megelőzési politikákban;
12. felhívja a figyelmet a Nemzetközi Társadalombiztosítási Szövetség (ISSA) egyik tanulmányára⁽¹⁾, amely szerint a jó munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiába, valamint a munkahelyi kockázatok megelőzésébe való befektetés a vállalatok számára minden egyes, évenként a munkavállalókra fordított euró 2,2-szeres megtérülését eredményezheti. Nem is beszélve a mérhetetlen munkaidő-veszteségről, a munkahelyi morál csökkenéséről és ezeknek a termelékenységre, illetve a vállalati versenyképésre gyakorolt hatásáról;
13. egyetért az Európai Bizottsággal abban, hogy a megelőzési elvek nem megfelelő betartása a munkahelyi balesetek által érintett vállalkozások számára is rossz reklám, ami súlyosan rontja a hírnevüket és a munkavállalók foglalkoztatási kilátásait;
14. javasolja, hogy a munkáltatók belső irányítási modellek, kijelölt munkavállalók és saját megelőzési szolgáltatások révén építsék be a munkahelyi kockázatok megelőzését a vállalat működésébe, és mozgítsák elő a munkavállalók megelőzéssel kapcsolatos képességét;

⁽¹⁾ *The return on prevention: Calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health in companies*, ISSA, Genf, 2011.

Munkahelyi biztonság és egészségvédelem – és a zöld, digitális és demográfiai átállás

15. úgy véli, hogy a technológiai fejlődés folyamatosan változtatja a munkahelyi környezetet. Ezért üdvözlendő, hogy az EU olyan javaslatokkal áll elő, amelyek lépést tartanak a munkahelyi technológiával, amint azt az Európai Bizottság az új uniós stratégiai keretben szereplő első célkitűzésében fel is vázolja;

16. úgy véli, hogy bár a mesterséges intelligenciára (MI) vonatkozó harmonizált szabványok létrehozására irányuló javaslat előremutató lépés, foglalkoznia kellene azokkal a problémákkal is, amelyek a munkahelyen eltöltött idő biztonságos és egészséges voltával kapcsolatban felmerülhetnek;

17. egyetért a mesterséges intelligenciáról szóló fehér könyvhöz⁽²⁾ fűzött megjegyzésekkel, melyek szerint a munkavállalókat és a munkáltatókat közvetlenül érinti majd az MI-rendszerek kialakítása és munkahelyi használata, és hogy a szociális partnerek bevonása kulcsfontosságú tényező lesz az emberközpontú megközelítés biztosításában a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazásához;

18. ezzel kapcsolatban megismétli a *Fehér könyv a mesterséges intelligenciáról – a kiválóság és a bizalom európai megközelítése* című RB-vélemény⁽³⁾ egyik, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem szempontjából fontos észrevételét, mely szerint az MI-technológiák alkalmazása a munkafeltételek és a munkavállalók jóléte szempontjából is nagy jelentőséggel bír. Ezzel összefüggésben csatlakozik az európai szociális partnerek azon felhívásához, hogy az emberi méltóság tiszteletben tartásának biztosítása érdekében az adatok minimalizálására és átláthatóságára, valamint a személyes adatok feldolgozására vonatkozó egyértelmű szabályokra van szükség annak érdekében, hogy korlátozzák a személyes adatok beavatkozó jellegű megfigyelésének és a velük való visszaélésnek a kockázatát;

19. megismétli továbbá annak fontosságát, hogy „a munkavállalók képviselői számára lehetővé kell tenni az adatokkal, a hozzájárulással, a magánélet védelmével és a felügyelettel kapcsolatos kérdések kezelését, az adatgyűjtést konkrét és átlátható célhoz kell kötni, és biztosítani kell az átláthatóságot az MI-rendszerek emberi erőforrással kapcsolatos eljárásokban való használata során”⁽⁴⁾;

20. felhívja a figyelmet arra, hogy a demográfiai változások kihívást jelentenek a munkahelyi biztonság és egészségvédelem szempontjából. A vállalatok és a szervezetek kormenedzsmentjét előmozdító intézkedésekre, valamint innovatív folyamatokra van szükség, hogy a munkahelyeket a valós helyzethez lehessen igazítani, figyelembe véve a korcsoportok sokféleségét és azt, hogy az idősebb munkavállalók nem alkotnak homogén csoportot;

A stratégia regionális és helyi jelentősége

21. hangsúlyozza, hogy az EU 2021–2027-es stratégiai kerete – a zéró-elképzelés megközelítéssel – megköveteli, hogy a helyi és regionális önkormányzatok közvetlenül „a helyszínen” nézzenek szembe a problémákkal és valósítsák meg a keret célkitűzéseit, és rámutat, hogy ehhez a következőkre van szükség: felügyelet, képzés, a megelőzés és a munkavállalók védelme kultúrájának kialakítása, a tapasztalatok és a bevált gyakorlatok cseréjén keresztül megvalósuló konkrét együttműködés, a problémák további azonosítása és a legmegfelelőbb megoldások értékelése;

22. úgy véli, hogy a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi jogszabályok végrehajtásának felügyelete és a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi célok kezelése kulcsfontosságú szerepet játszik abban, hogy a régiók és városok képesek legyenek a stratégia ambiciózus céljainak megvalósítására;

23. úgy véli, hogy a régióknak és városoknak továbbra is ösztönözniük és biztosítaniuk kell a munkaügyi felügyelőket, a munkáltatókat és a munkavállalók képzését és oktatását, hogy alkalmazkodni tudjanak a zöld és digitális átállás, valamint a Covid19-világjárvány és a munkaerő előregedése okozta új körülmények által is befolyásolt, jelentős változásokhoz a foglalkoztatásban;

24. úgy véli, hogy a helyi és regionális önkormányzatoknak az illetékes uniós és nemzeti hatóságokkal, valamint más városokkal és régiókkal való – mielőbbi – együttműködése, valamint a tapasztalatok és a bevált gyakorlatok cseréje segíti az előrelépést a munkahelyi biztonság és egészségvédelem terén, és hozzájárul a megelőzés kultúrájának kialakításához;

⁽²⁾ COM(2020) 65 final.

⁽³⁾ HL C 440., 2020.12.18., 79. o.

⁽⁴⁾ Ugyanott.

25. kiemeli, hogy az új kockázatok felismerésének és értékelésének, valamint megelőzésének az előmozdításához – a hatóságok közötti együttműködésre építve – az e területre vonatkozó élvonalbeli szakpolitikai intézkedések kidolgozása során fontos szerepet tölt be a kutatás és az ismeretek megosztása;

26. hangsúlyozza, hogy a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó stratégia további meghatározásához szükség van a régiók és városok megfelelő bevonására. Ezért alapvetően fontosnak tartja aktív részvételüket a munkahelyek munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi értékelésében. Emellett képesnek kell lenniük arra is, hogy visszajelzést küldjenek az EU-nak, így segítve az EU-t abban, hogy világos képet alkothasson a helyszíni körülményekről és adott esetben korrigálhassa az aktuális helyzetet, de a visszajelzés a következő – a 2030 utáni időszakra vonatkozó – stratégia meghatározásában is segíthet;

27. e célból felkéri az Európai Bizottságot, hogy hozzon létre egy célzott digitális eszközt (pl. egy portált), amelyet a régiók és városok használhatnak, ha úgy érzik, hogy célszerű vagy szükséges iránymutatást nyújtaniuk az uniós jogalkotónak a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatban. Ez az eszköz kiegészíthetné az EU-OSHA új és újonnan felmerülő kockázatokról szóló európai vállalati felmérését (ESENER);

Záró politikai ajánlások

28. határozottan úgy véli, hogy a helyi és regionális önkormányzatoknak munkáltatói minőségükben jó példával kell elől járniuk a stratégiai keretben javasolt intézkedések teljes körű végrehajtása terén;

29. megismétli azon meggyőződését, hogy a „közbeszerzési eljárások segíthetnek megelőzni a környezetvédelmi és szociális dömpinget, ha a szerződés-odaítélési kritériumok közé minőségi, környezeti és/vagy szociális szempontokat is felvesznek”⁽⁵⁾. Ezért arra kéri a helyi és regionális önkormányzatokat, hogy a közbeszerzési szerződések odaítélésekor fordítsanak különös figyelmet a vállalkozók és alvállalkozói láncuk által biztosított munkakörülményekre, többek között a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra;

30. üdvözli a zéró-elképzelést és azt a kapcsolódó célt, hogy 2030-ig nullára csökkenjen a munkahelyi halálesetek száma; fontosnak tartja, hogy a munkahelyi baleseteket és a foglalkozási megbetegedéseket illetően még határozottabbak legyenek a munkaiügyi megelőző intézkedések; ugyanakkor úgy véli, hogy a zéró-elképzelés nem korlátozódhat kizárólag a halálesetekre, hanem ki kell terjednie a munkahelyi balesetekre és a foglalkozási megbetegedésekre, valamint a kockázatok megelőzésére és kiküszöbölésére is, a keretirányelv elveivel összhangban⁽⁶⁾;

31. emlékeztet arra, hogy a munka önmagában is fontos tényező az egészségfejlesztésben. A munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági stratégia hatékonyságának maximalizálásához olyan holisztikus megközelítésre van szükség, amely figyelembe veszi a jó munkakörnyezet, a fizikai és mentális egészség, a hatékonyság, a minőség és a hasznos tevékenység közötti összefüggést. Hangsúlyozza e tekintetben a munkahelyi egészség előmozdítására, valamint a biztonságos és egészséges életmód előmozdítására irányuló intézkedések bevezetésének előnyeit, beleértve az olyan szempontokat is, mint a táplálkozás és a testmozgás;

32. üdvözli a munkahelyi erőszakra, zaklatásra és megkülönböztetésre vonatkozó stratégiai referenciakeretet, és üdvözli a nemi dimenzióra fordított figyelmet. Az RB ugyanakkor jobban szeretné, ha a keret összhangban lenne a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás felszámolásáról szóló, 190. számú ILO-egyezménnyel, amely átfogó meghatározást ad az erőszak és a zaklatás fogalmára, és szélesebb alkalmazási körrel rendelkezik, amely kiterjed a munka világában dolgozó munkavállalókra és más személyekre⁽⁷⁾;

33. megerősíti, hogy egyetért a rákkeltő anyagokról és mutagénekről szóló irányelv folyamatos fejlesztésével és három egymást követő frissítésével; támogatja az anyagoknak és a munkahelyi határértékeknek az irányelv keretében történő felülvizsgálatára és kiegészítésére vonatkozó európai bizottsági javaslatot, amely egy bevett eljárás és egy háromoldalu (a munkavállalók, a munkáltatók és a kormányok képviselőivel folytatott) együttműködés révén, az összes tagállam bevonásával jött létre. Megjegyzi, hogy háromoldalu együttműködésre az Európai Bizottság munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi tanácsadó bizottsága keretében kerül sor. Ezt szem előtt tartva az RB érdeklődéssel várja a további munkát, hogy kötelező erejű, bizonyítékokon alapuló és tudományosan naprakész munkahelyi expozíciós határértékeket állapítsanak meg mind az 50 kiemelt rákkeltő anyagra vonatkozóan (a jelenlegi 27-tel szemben), valamint hogy az irányelv hatálya a reprodukciót károsító anyagokra és a veszélyes gyógyszerekre is kiterjedjen;

34. támogatja a veszélyes vegyi anyagoknak és az endokrin rendszert károsító anyagoknak való együttes kitérttségnek, valamint a kristályos szilícium-dioxid belélegezhető porára vonatkozó kötelező munkahelyi expozíciós határérték (BOEL) felülvizsgálatának felvételét a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keret vegyi anyagoknak való kitértésről szóló szakaszába;

⁽⁵⁾ HL C 440., 2020.12.18., 42. o.

⁽⁶⁾ A Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (HL L 183., 1989.6.29., 1. o.).

⁽⁷⁾ Az erőszak és zaklatás felszámolásáról szóló, 2019. évi (190. sz.) egyezmény 1. és 2. cikke.

35. fenntartja, hogy a pszichoszociális kockázatok kezeléséről szóló európai keretrendszerhez kapcsolódóan olyan iránymutatást kell nyújtani, amely túlmutat az individualista megközelítésen – amely nem foglalkozik a munkaszervezés mentális egészségre gyakorolt hatásaival –, és ezért arra kéri az Európai Bizottságot, hogy továbbra is működjön együtt a tagállamokkal, valamint a regionális és helyi önkormányzatokkal a munkahelyi pszichoszociális kockázatok megelőzése terén, és vizsgálja meg, nem lenne-e szükség egy ilyen témájú közleményre, amely megelőzné egy ugyanerről a kérdéstről szóló irányelv előterjesztését;
36. elvárja a tagállamoktól, hogy feleljenek meg az ILO arra vonatkozó ajánlásának, hogy minden 10 000 dolgozóra jusson egy munkaügyi felügyelő; hangsúlyozza továbbá, hogy tovább kell erősíteni a szankciós mechanizmusokat, valamint a munkaügyi felügyelőségek által végzett adatgyűjtést és az összegyűjtött adatok terjesztését;
37. kéri a munkahelyi biztonság és egészségvédelem szempontjának felvételét a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabályba, mivel a munkaszervezésre, valamint a munkavállalók fizikai és mentális egészségére és biztonságára irányuló alapos értékelés már szerepel az egyes tagállamok által készített tanulmányokban;
38. úgy véli, hogy a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keretnek minden munkavállalóra ki kellene terjednie; megállapítja, hogy a keret hatálya nem terjed ki az önálló vállalkozókra (beleértve az atipikus munkavállalókat és a platform-munkavállalókat is), és úgy véli, hogy a platform-munkavállalók munkakörülményeinek javítására irányuló uniós kezdeményezésben lehetőség kellene adni arra, hogy utaljanak a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre;
39. ezért hangsúlyozza, hogy ezt a keretet alaposan felül kell vizsgálni, és felszólítja az uniós jogalkotót, hogy legyen ambiciózusabb, és hosszabb távon gondolkodjon ebben az összefüggésben;
40. sürgeti az Európai Bizottságot, hogy vizsgálja felül a távmunkára vonatkozó, a fizikai és mentális egészségre és biztonságra egyaránt kiterjedő munkafeltételeket. Erre azokkal az európai szociális partnerekkel együttműködésben kell sort keríteni, akik jelenleg a digitalizációról szóló tárgyalásokban vesznek részt. Ez sürgős feladat, tekintettel arra, hogy a szóban forgó munkaforma milyen példátlanul gyorsan válik az „új normává”;
41. üdvözlözi, hogy az Európai Bizottság nyomatékosan ajánlja a tagállamoknak, hogy a Covid19-et ismerjék el foglalkozási megbetegedésként, és megismétli a munkáltatók azon kötelezettségének fontosságát, hogy tisztességes élet- és munkakörülményeket biztosítsanak az utazó és migráns munkavállalóknak, beleértve az idénymunkásokat is;
42. örömmel veszi, hogy az Európai Bizottság – a javaslata révén – elébe megy azoknak a változásoknak, amelyek a zöld és digitális átállásból adóóan, de általánosságban a munkával összefüggő megbetegedések megelőzése érdekében is a munka új világában végbemennek.

Kelt Brüsszelben, 2022. január 26-án.

*a Régiók Európai Bizottsága
elnöke*

Apostolos TZITZIKOSTAS