Európai Parlament
2024-2029

Foglalkoztatási és Szociális Bizottság

2026/2023(INL)

25.3.2026

JELENTÉSTERVEZET

a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a munkahelyi pszichoszociális kockázatról, stresszről és mentális egészségről
(2026/2023(INL))

Foglalkoztatási és Szociális Bizottság

Előadó: Estelle Ceulemans

(Kezdeményezés – az eljárási szabályzat 47. cikke)

PR_INL

TARTALOM

Oldal

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY 3

MELLÉKLET AZ ÁLLÁSFOGLALÁSRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNYHOZ: A KÉRT JAVASLAT TARTALMÁRA VONATKOZÓ AJÁNLÁSOK 10

INDOKOLÁS 22

MELLÉKLET: NYILATKOZAT AZ ÉSZREVÉTELEKRŐL 24

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY

a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a munkahelyi pszichoszociális kockázatról, stresszről és mentális egészségről
(2026/2023(INL))

Az Európai Parlament,

– tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 225. cikkére,

– tekintettel az Európai Unió Alapjogi Chartájára és különösen annak 1., 3., 21., 31. és 35. cikkére,

– tekintettel a szociális jogok európai pillérére, különösen az egészséges, biztonságos és megfelelően kialakított munkakörnyezetről szóló 10. alapelvre,

– tekintettel a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelvre[1],

– tekintettel az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről szóló, 2019. október 23-i (EU) 2019/1937 európai parlamenti és tanácsi irányelvre[2],

– tekintettel a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló, 2024. október 23-i (EU) 2024/2831 európai parlamenti és tanácsi irányelvre[3] és különösen annak 12. cikkére,

– tekintettel a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre[4], az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanácsi irányelvre[5], valamint az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre[6],

– tekintettel a szociális partnerek által elfogadott, a munkahelyi stresszről szóló keretmegállapodásra (2004),

– tekintettel az európai szociális partnerek által elfogadott, a munkahelyi zaklatásról és erőszakról szóló keretmegállapodásra (2007),

– tekintettel az Európai Unió 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keretéről, amely meghatározza a munka új világában bekövetkezett változások

[1] HL L 183., 1989.6.29., 1. o., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj.
[2] HL L 305., 2019.11.26., 17. o., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj.
[3] HL L, 2024/2831, 2024.11.11., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
[4] HL L 299., 2003.11.18., 9. o., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj.
[5] HL L 186., 2019.7.11., 105. o., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj.
[6] HL L 80., 2002.3.23., 29. o., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj.

előrejelzésére és kezelésére, a munkahelyi balesetek és megbetegedések hatékonyabb megelőzésére, valamint az esetleges jövőbeli egészségügyi válságokra való felkészültség javítására vonatkozó fő prioritásokat.

– tekintettel az EU 2020 utáni időszakra vonatkozó, új munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keretéről szóló, 2022. március 10-i állásfoglalására;

– tekintettel 2022. július 5-i állásfoglalására a mentális egészségről a munka digitális világában (2021/2098(INI)),

– tekintettel a kijelentkezéshez való jogról szóló 2021. január 21-i állásfoglalására (2019/2181(INL)),

– tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak a bizonytalan foglalkoztatásról és mentális egészségről szóló véleményére (SOC/745-EESC-2023),

– tekintettel a Tanács mentális egészségről szóló következtetéseire (15971/23),

– tekintettel a minőségi munkahelyekre vonatkozó ütemtervről szóló, 2025. december 4-i bizottsági közleményre,

– tekintettel a mentális egészség átfogó megközelítéséről szóló, 2023. június 7-i bizottsági közleményre,

– tekintettel az Európai Parlament Tematikus Főosztályának a munkahelyi mentális egészség védelmére vonatkozó egészségügyi és biztonsági minimumkövetelményekről szóló, 2023 májusában közzétett tanulmányára,

– tekintettel az Eurofound „Európai munkakörülmény-felmérés, 2024: első megállapítások” című felmérésére (Luxemburg: Az Európai Unió Kiadóhivatala),

– tekintettel az EU-OSHA által „A munkával összefüggő pszichoszociális kockázatok és a mentális egészség az uniós egészségügyi és szociális gondozási ágazatban” című, 2025. november 13-án közzétett jelentésre,

– tekintettel a Jogi Bizottságnak a javasolt jogalapra vonatkozó véleményére,

– tekintettel eljárási szabályzata 47. és 55. cikkére,

– tekintettel a Közegészségügyi Bizottság véleményére,

– tekintettel a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentésére (A10-0000/2026),

A. mivel a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok elsősorban a munka szervezésével, tervezésével és irányításával kapcsolatos kockázati tényezőknek való kitettségből, valamint a munka társadalmi és kapcsolati környezetéből, továbbá a munkakörülményekből erednek;

B. mivel az olyan pszichoszociális kockázati tényezőknek való kitettség, mint a túlzott munkaterhelés, az észszerűtlen munkatempó, a munkaerőhiány, az autonómia hiánya, a munkahelyi bizonytalanság, a rossz irányítási gyakorlatok, a diszfunkcionális

teljesítmény és az érdemeken alapuló értékelési rendszerek jelentősen növelik a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatokat;

C. mivel a pszichoszociális kockázati tényezőknek való kitettség súlyos negatív hatással van a munkavállalók mentális és fizikai egészségére, beleértve a munkahelyi stresszt, a kiégést, a szorongásos rendellenességeket, a depressziót, a szív- és érrendszeri betegségeket, a váz- és izomrendszeri megbetegedéseket és a tartós munkaképtelenséget;

D. mivel az Eurofound európai munkakörülmény-felmérése azt mutatja, hogy a fokozott munkaintenzitásnak való kitettség a 2015. évi 27 %-ról 2021-ben 40 %-ra nőtt, és minden harmadik munkavállaló fokozott munkaintenzitás mellett, szoros határidőkre vagy szabadidejében dolgozik;

E. mivel a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok jelentős társadalmi és gazdasági költségeket okoznak, beleértve a hiányzást, a munkaerőpiacról való kilépést és a termelékenység csökkenését Unió-szerte, ami a kieső munkanapok mintegy 60 %-át teszi ki az EU-ban, és ezáltal hozzájárul a munkaerőhiányhoz, valamint a munkaerőhiány által érintett szervezetek munkavállalói esetében a munkaintenzitás növekedéséhez; mivel a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok, a munkahelyi stressz és a munkahelyi mentális egészség kezelése mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára előnyös;

F. mivel az ellenséges társadalmi magatartás, beleértve a szóbeli bántalmazást, a fenyegetéseket, a szexuális zaklatást, a megfélemlítést, az erőszakot és a zaklatást, különösen súlyos és tartós hatást gyakorol a munkavállalók fizikai és mentális egészségére, ugyanakkor aránytalanul nagy mértékben sújtja az egészségügyben, a közigazgatásban és az ügyfeleknek személyes szolgáltatásokat nyújtó foglalkozásokban dolgozó munkavállalókat; mivel határozottan fel kell ismerni és kezelni kell az erőszakot, beleértve a a harmadik fél, például ügyfelek, betegek, gondozásban részesülő személyek vagy szolgáltatásokat igénybe vevők által elkövetett erőszakot is;

G. mivel a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó jelenlegi uniós keret, különösen a 89/391/EGK irányelv nem ír elő olyan kellően konkrét, kötelező erejű szabályokat, amelyek meghatározzák a munkáltató felelősségét az összes kockázat kezelése tekintetében;

H. mivel jelentős eltérések vannak a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok előfordulási gyakoriságában, valamint abban, hogy ezeket a kockázatokat hogyan kezelik a nemzeti jogszabályok és az átfogóbb szakpolitikák, beleértve azokat is, amelyek az európai szociális partnerek által elfogadott, a munkahelyi stresszről, a munkahelyi zaklatásról és erőszakról szóló megállapodások végrehajtására irányulnak; mivel ezek az eltérések a munkaerőpiaci struktúrák, a szabályozási keretek és a végrehajtási gyakorlatok közötti különbségeket tükrözik, és ezáltal eltérő szintű védelemhez vezetnek az Unióban;

I. mivel az éghajlattal kapcsolatos pszichoszociális kockázatok, többek között a szélsőséges időjárási eseményeknek és körülményeknek, valamint az azok következményének való kitettség, például a hőstressz, az ökológiai szorongás és az ökológiai átálláshoz kapcsolódó munkahelyi stressz meghatározó tényezők a

munkavállalók egészsége és biztonsága szempontjából; mivel e kockázatok beépítése révén biztosítani lehetne, hogy az uniós jog korszerűbbé váljon és továbbra is releváns legyen a munka változó világa szempontjából;

J. mivel az EU-OSHA kiemeli a részvételen alapuló kockázatértékelési folyamatok fontosságát, valamint a munkavállalók és képviselőik hatékony bevonását a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok megelőzésébe;

K. mivel a munkavállalók 29 %-a számolt be arról, hogy nem túl jól vagy egyáltalán nem tájékozott a munkahelyi stressz megelőzéséről, ami a pszichoszociális kockázatok megelőzésével kapcsolatos jelentős tudásbeli és kommunikációs szakadékra utal;

L. mivel a digitális technológiák, az algoritmikus irányítás és a mesterséges intelligencia növekvő használata hozzájárul a technostresszhez, a kognitív túlterheléshez, a fokozott munkaintenzitáshoz, a társadalmi elszigetelődéshez és az autonómia elvesztéséhez, és gyakran azt idézi elő, hogy a munkavállalóknak kell alkalmazkodniuk a gépekhez ahelyett, hogy a technológiát igazítanák a munkavállalók igényeihez;

M. mivel a távmunka és a rugalmas munkafeltételek – amellett, hogy autonómiát és rugalmasságot biztosítanak – a munkaintenzitás növekedésével, a munka és a magánélet közötti határ elmosódásával, a rendelkezésre állás meghosszabbításával és a „folyamatos elérhetőségen alapuló” munkavégzési kultúra megjelenésével is együtt járnak, ami megfelelő szabályozás hiányában negatívan befolyásolhatja a mentális egészséget;

N. mivel a nők, a fiatal és az idősebb munkavállalók, a bizonytalan vagy atipikus foglalkoztatási formákban dolgozó munkavállalók, a vezetők, a migráns munkavállalók és az etnikai kisebbségek, a krónikus betegségben szenvedő munkavállalók, valamint azok a munkavállalók, akik esetében intenzív teljesítmény-ellenőrzést és érdemeken alapuló jutalmazási rendszereket alkalmaznak, aránytalanul nagy mértékben vannak kitéve a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatoknak; mivel ez nem az adott személy kiszolgáltatottságának tudható be, hanem a strukturális egyenlőtlenségeknek, a kiegyenlítetlen erőviszonyoknak és a munkaszervezés terén alkalmazott diszkriminatív gyakorlatoknak, többek között a szexizmusnak, az életkoron alapuló megkülönböztetésnek, a rasszizmusnak, az ableizmusnak, a társadalmi osztályhoz való tartozáson, valamint a szexuális irányultságon, a nemi identitáson vagy a nemi önkifejezésen alapuló megkülönböztetésnek; mivel a megkülönböztetés ezen interszekcionális formái önmagukban is pszichoszociális kockázati tényezőknek számítanak;

O. mivel a migráns munkavállalók aránytalanul nagy mértékben ki vannak téve a munkahelyi pszichoszociális kockázatoknak olyan különböző tényezők miatt, mint a bizonytalan foglalkoztatás, a nem biztonságos munkakörülmények, az egyenlőtlen bánásmód, valamint a jogokhoz való hozzáférés és a visszaélések bejelentésének akadályai; mivel a rendezetlen jogállású munkavállalók különösen ki vannak téve a munkaerő-kizsákmányolásnak, a visszaélésszerű gyakorlatoknak és a megtorlástól vagy kitoloncolástól való félelemnek, amikor jogaikat szeretnék érvényesíteni; mivel ezek a kockázatok különösen súlyosak az olyan ágazatokban, mint a háztartási munka, amelyekben a migráns nők felülreprezentáltak;

P. mivel a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatoknak való kitettségből eredő, munkával összefüggő pszichoszociális megbetegedések jogi elismerése terén tapasztalható nehézségek és a munkavállalókra háruló bizonyítási teher nagymértékben akadályozzák a hatékony megelőzést, végrehajtást és az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférést;

Q. mivel a visszaéléseket, a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel összefüggő jogsértéseket vagy a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatokat bejelentő munkavállalók, valamint a közvetlen és közvetett tanúk különösen ki vannak téve a megtorlásnak, elszigeteltségnek, megfélemlítésnek és karrierszankcióknak;

R. mivel a másodlagos prevenció kulcsszerepet játszik a munkavállalók egészségének védelmében azáltal, hogy lehetővé teszi a munkával összefüggő, különösen a pszichoszociális kockázatokhoz kapcsolódó egészségkárosodások korai felismerését, és biztosítja az időben történő beavatkozást az egészségkárosodás súlyosbodásának megelőzése érdekében; mivel ez magában foglalja többek között a megfelelő nyomonkövetési, riasztási és támogatási mechanizmusokat, beleértve a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásokhoz való hozzáférést és a vonatkozó támogatási intézkedéseket; mivel a másodlagos megelőzés strukturált megközelítése hozzájárul a távollétek időtartamának csökkentéséhez, a munkába való tartós visszatérés megkönnyítéséhez és az egészségkárosodás ismétlődésének megelőzéséhez, ezáltal kiegészítve az elsődleges megelőző intézkedéseket;

S. mivel a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok a munkáltató felelősségi körébe tartoznak, és azokat elsősorban kollektív és szervezeti megelőző intézkedésekkel kell kezelni, nem pedig egyéni megoldásokra összpontosító stratégiákkal;

1. hangsúlyozza, hogy sürgősen meg kell erősíteni a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok megelőzésére, azonosítására és kezelésére vonatkozó uniós jogszabályi keretet, és biztosítani kell a munkavállalók egészségének és biztonságának magas szintű védelmét;

2. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy kifejezetten ismerjék el, hogy a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok foglalkozási megbetegedésekhez, többek között mentális egészségügyi zavarokhoz, valamint munkavégzéssel összefüggő balesetekhez vezetnek, és ennek megfelelően igazítsák ki a foglalkozási megbetegedések és munkahelyi balesetek elismerésére, megelőzésére és kártérítésre szolgáló nemzeti rendszereket; felhívja a Bizottságot, hogy ennek megfelelően vizsgálja felül és szükség esetén módosítsa a foglalkozási betegségek európai jegyzékéről szóló, 2022. november 28-i (EU) 2022/2337 bizottsági ajánlást;

3. szorgalmazza, hogy vezessenek be mechanizmusokat a bizonyítási teher megfordítására vagy enyhítésére abban az esetben, ha a munkavállaló a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatoknak való kitettség miatt szenved egészségkárosodásban;

4. felhívja a tagállamokat annak biztosítására, hogy a pszichoszociális kockázatértékelések minden munkahelyen kötelezőek, szisztematikusak, részvételen alapulóak és megfelelően dokumentáltak legyenek, és azokat a munkavállalók és képviselőik hatékony bevonásával végezzék; szorgalmazza, hogy a megkülönböztetésre és a strukturális egyenlőtlenségekre tekintettel ezekbe az értékelésekbe szisztematikusan

építsék be a nemek közötti egyenlőség szempontját figyelembe vevő és interszekcionális megközelítést;

5. emlékeztet arra a kötelezettségre, hogy az uniós munkajoggal és a szociális párbeszéd elveivel összhangban tájékoztatni kell a munkavállalókat és képviselőiket a pszichoszociális kockázatok értékelésének, megelőzésének és felszámolásának valamennyi szakaszában, és konzultálni kell velük, biztosítva a munkavállalók és képviselőik részvételét az intézkedések kidolgozásában és végrehajtásában, valamint a kockázatok folyamatos nyomon követésében azáltal, hogy erre a célra külön szerveket hoznak létre azokon a munkahelyeken, ahol még nincsenek ilyenek, és megerősítik a meglévő egészségvédelmi és biztonsági bizottságok jogkörét azáltal, hogy szakértői vizsgálathoz való jogot biztosítanak számukra;

6. hangsúlyozza, hogy a szociális partnerek és a kollektív tárgyalások fontos szerepet játszanak a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok megelőzésében és kezelésében a strukturált szociális párbeszéd biztosítása, a munkavállalók védelmének megerősítése, valamint az egészségesebb, biztonságosabb és reziliensebb munkahelyek előmozdítása révén;

7. felhívja a tagállamokat, hogy biztosítsanak kötelező és folyamatos képzést a munkáltatók, a vezetők, a munkavállalók és a munkavállalók képviselői számára a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatokról és pszichoszociális kockázati tényezőkről, beleértve a zaklatást és az erőszakot, valamint a megelőző intézkedésekről;

8. hangsúlyozza, hogy a munkahelyi zaklatás, erőszak és diszkrimináció eseteinek kezeléséhez fontosak az egyértelmű, bizalmas, független és hozzáférhető eljárások, biztosítva ezáltal a megtorlással szembeni védelmet és az áldozatok jogainak tiszteletben tartását;

9. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy erősítsék meg a munkaügyi felügyelőségeket a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok területén végzett munkaügyi ellenőrzésekre vonatkozó uniós szintű minimumszabályok megállapítása révén, beleértve a speciális képzést, a harmonizált értékelési és nyomonkövetési eszközöket, valamint a hatékony megelőzés és végrehajtás támogatásához szükséges megfelelő forrásokat;

10. sürgeti a tagállamokat, hogy nemzeti munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági stratégiáikba építsenek be elsődleges és másodlagos megelőző intézkedéseket, biztosítva az egészségügyi rendszerek, a munkaügyi felügyelőségek és a szociális partnerek közötti hatékony koordinációt; hangsúlyozza, hogy javítani kell a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatokra és a kapcsolódó távollétekre, foglalkozási megbetegedésekre és sérülésekre vonatkozó adatok gyűjtését, nyomon követését és jelentését annak érdekében, hogy lehetővé váljon a megelőző és beavatkozó intézkedések hatékonyságának pontosabb értékelése;

11. hangsúlyozza, hogy olyan átfogó munkahelyi reintegrációs politikákra van szükség, amelyek betegséget vagy pszichoszociális nehézségeket követően támogatást nyújtanak a munkavállalóknak; ösztönzi a tagállamokat, hogy dolgozzanak ki személyre szabott reintegrációs programokat, beleértve a munkahelyi kiigazításokat, a rugalmas munkaidő-beosztást és a folyamatos foglalkozás-egészségügyi támogatást; kiemeli a

munkáltatók, az egészségügyi szolgáltatók és a szociális partnerek közötti együttműködés fontosságát a zökkenőmentes, tartós és inkluzív munkahelyi reintegráció elősegítése, valamint a visszaesések megelőzése és a hosszú távú jóllét előmozdítása szempontjából;

12. hangsúlyozza, hogy a jogi egységesség hiányának és a munkavállalók egyenlőtlen védelmének megakadályozása érdekében minimumszabályokra van szükség a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok elismerése, megelőzése és kártérítése terén; felhívja a Bizottságot, hogy tegyen javaslatot a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok és pszichoszociális kockázati tényezők egyértelmű és jogilag kötelező erejű meghatározására, amely kiterjed a munkaszervezési, -tervezési és -irányítási gyakorlatokból, a munkahelyi társadalmi és kapcsolati környezetből és a munkakörülményekből eredő kockázatokra, és magában foglalja az olyan problémákat is, mint a munkahelyi stressz, a kiégés, a zaklatás, az erőszak és a megkülönböztetés;

13. kéri a Bizottságot, hogy az Európai Unió működéséről szóló szerződés 153. cikke (2) bekezdésének b) pontja és 153. cikke (1) bekezdésének a) pontja alapján 2026 végéig a mellékletben foglalt ajánlásoknak megfelelően nyújtson be a munkával kapcsolatos munkahelyi pszichoszociális kockázatokról, stresszről és mentális egészségről szóló irányelvre irányuló javaslatot, amely minimumkövetelményeket tartalmaz annak biztosítása céljából, az Unióban minden munkavállaló azonos, magas szintű védelemben részesüljön;

14. úgy véli, hogy a kért javaslat pénzügyi vonatkozásait a meglévő költségvetési forrásokból kell fedezni;

15. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást és az azt kísérő ajánlásokat a Bizottságnak, a Tanácsnak, valamint a tagállamok kormányainak és parlamentjeinek.

MELLÉKLET AZ ÁLLÁSFOGLALÁSRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNYHOZ: A KÉRT JAVASLAT TARTALMÁRA VONATKOZÓ AJÁNLÁSOK

A KÉRT JOGALKOTÁSI JAVASLAT SZÖVEGE

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázat és a munkahelyi stressz megelőzéséről, valamint a munkahelyi mentális egészségről

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 153. cikke (2) bekezdésének b) pontjára, összefüggésben 153. cikke (1) bekezdésének a) pontjával,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezete nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére[1],

tekintettel a Régiók Bizottsága véleményére[2],

rendes jogalkotási eljárás keretében[3],

mivel:

(1) Az Európai Parlament többször is szorgalmazta egy külön uniós irányelv elfogadását annak érdekében, hogy az Unióban minden munkavállaló számára magas és azonos szintű védelmet biztosítsanak a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatokkal szemben.

(2) Európai szinten kell elfogadni a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok, valamint a munkaszervezéssel, -tervezéssel és -irányítással, a munkahelyi társadalmi és kapcsolati környezettel és a munkakörülményekkel kapcsolatos kockázati tényezők fogalommeghatározását a munkáltatók és a munkavállalók számára nyújtandó jogbiztonság érdekében.

(3) A munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatokat az uniós munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi jogszabályok értelmében foglalkozási kockázatként kell elismerni.

(4) A munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok megelőzésének elsősorban kollektív és szervezeti intézkedéseken kell alapulnia, a megelőzési hierarchiával összhangban, beleértve a munkaterhelés, a munkaidő, a munkakör-ellenőrzés, a

[1] HL ...
[2] HL ...
[3] Az Európai Parlament ...-i álláspontja.

személyzeti létszám, az irányítási gyakorlatok és a teljesítmény-értékelési rendszerek kiigazítását. Hangsúlyozza, hogy az egyéni ellenálló képességgel kapcsolatos képzés, tanácsadás vagy jólléti/wellnessprogramok nem helyettesíthetik a munkáltatók azon jogi kötelezettségeit, hogy a munkaszervezés, -tervezés és -irányítás kiigazítása révén megelőzzék a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatokat;

(5) A tagállamoknak az ebben az irányelvben foglalt jogok és kötelezettségek megsértése esetén hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókról és jogorvoslatokról kell rendelkezniük.

(6) A munkáltatóknak biztosítaniuk kell, hogy a munkaszervezési, -irányítási gyakorlatok és a teljesítményértékelési rendszerek tiszteletben tartsák a munkavállalók egészségét, méltóságát és alapvető jogait,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. FEJEZET

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

Tárgy és cél

Ez az irányelv minimumkövetelményeket állapít meg a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok megelőzése, megszüntetése vagy – amennyiben ez nem lehetséges – csökkentése érdekében.

Kötelező szervezeti, strukturális és részvételi kötelezettségeket határoz meg a munkáltatók számára a munkavállalók mentális és fizikai egészségének védelme, valamint a biztonságos és a munkavállalók méltóságát tiszteletben tartó munkakörülmények biztosítása érdekében.

Ez az irányelv nem érinti az olyan meglévő vagy jövőbeni nemzeti és közösségi rendelkezéseket, amelyek kedvezőbbek a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének védelme szempontjából.

2. cikk

Hatály

Ez az irányelv a gazdasági tevékenységek valamennyi ágazatában – mind a köz-, mind a magánszférában – dolgozó munkavállalókra alkalmazandó.

3. cikk

Fogalommeghatározások

Ezen irányelv alkalmazásában:

1. „munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok”: a munka szervezésével, tervezésével és irányításával, a munkahelyi társadalmi és kapcsolati környezettel, valamint a munkakörülményekkel kapcsolatos pszichoszociális kockázati tényezőknek való kitettségből eredő, munkával kapcsolatos kockázatok, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók mentális és fizikai egészségére, biztonságára és méltóságára; az ilyen kockázatok többek között munkahelyi stresszhez, kiégéshez, zaklatáshoz, erőszakhoz, mentális zavarokhoz, függőséghez vagy öngyilkos magatartáshoz, szív- és érrendszeri betegségekhez, valamint váz- és izomrendszeri megbetegedésekhez vezethetnek;

2. „munkahelyi stressz”: a fizikai, érzelmi és pszichológiai megterhelés olyan állapota, amely a munkavállaló képességeit vagy erőforrásait meghaladó munkahelyi igényeknek való tartós kitettségből ered; nemcsak a kimerültség érzése jellemzi, hanem a fokozott feszültség, szorongás vagy az állandó idegesség (pattanásig feszült idegek), ami egyrészt a túlzott aktivitást (stressz/szorongás), másrészt a kimerülést (fáradtság) tükrözi;

3. „pszichoszociális kockázati tényezők”: a munkával kapcsolatos kockázati tényezők, amelyek a munka szervezéséhez, tervezéséhez és irányításához, társadalmi és kapcsolati környezetéhez és munkakörülményeihez fűződnek, beleértve a nagy munkaterhelést, a fokozott munkaintenzitást, a hosszú munkaidőt, az autonómia hiányát, a felügyelők részéről a támogatás hiányát, a zaklatást, az erőszakot és a diszkriminatív magatartást, a magas érzelmi igényeket, a magas digitális intenzitást, az automatizált döntéshozatali vagy nyomonkövetési rendszereknek való alárendeltséget, az irreális célokat;

4. „elsődleges megelőzés”: olyan intézkedések, amelyek célja a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatoknak a forrásnál történő megszüntetése és megelőzése a munkaszervezés, -tervezés és -irányítás, valamint a munkakörülmények kiigazítása révén;

5. „másodlagos megelőzés”: olyan intézkedések, amelyek célja a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatoknak való kitettségből eredő, újonnan megjelenő káros következmények korai azonosítása és időben történő kezelése azok súlyosbodásának megelőzése, hatásuk csökkentése és a súlyosabb következmények kialakulásának elkerülése érdekében, többek között a kitettség vagy a károsodás kezdeti jeleit mutató munkavállalók esetében szűrés, nyomon követés és célzott beavatkozások alkalmazása révén.

II. FEJEZET

A MUNKÁLTATÓK KÖTELEZETTSÉGEI

4. cikk

Általános megelőzési kötelezettség

(1) A munkáltatók a következők által biztosítják a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok megelőzését:

a) a kockázatok elkerülése;

b) az elkerülhetetlen kockázatok felmérése;

c) a kockázati források kiküszöbölése;

d) a munkának az egyénhez való igazítása, főleg a munkahely kialakítását, a munkaeszköz, valamint a munka- és a gyártási módszerek kiválasztását illetően, különösen az egyhangú munka és az előre meghatározott ütem szerint végzett munka visszaszorítására, és azok egészségre gyakorolt hatásának a csökkentésére;

e) a műszaki fejlődéshez való igazodás;

f) a veszélyes tényezők veszélytelennel vagy kevésbé veszélyessel való helyettesítése;

g) koherens, átfogó megelőzési politika kialakítása, amely érinti a technológiát, a munkaszervezést, a munkakörülményeket, a szociális kapcsolatokat és a munkakörnyezettel kapcsolatos tényezők hatását;

h) csoportos védelmi intézkedések előnyben részesítése az egyéni védelmi intézkedésekkel szemben;

i) megfelelő utasítások adása a munkavállalóknak.

(2) A munkáltatók biztosítják, hogy az elsődleges megelőzést támogató szervezeti erőforrások – beleértve a vezetői támogatást, a munkavállalói részvételt és a képzéshez való hozzáférést – ténylegesen minden munkavállaló rendelkezésére álljanak.

Emellett rendszeres és megfelelő képzést biztosítanak a munkavállalók, a vezetők és a felügyelők számára a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatokról, valamint a munkaszervezéssel, -tervezéssel és -irányítással, a munkahelyi társadalmi és kapcsolati környezettel, a munkakörülményekkel kapcsolatos kockázati tényezőkről, valamint a megelőző intézkedésekről.

(3) A munkáltatók magatartási kódexet fogadnak el és alkalmaznak, amely meghatározza és tiltja a munkavállalók méltóságát, egészségét vagy jóllétét veszélyeztető erőszakot, zaklatást és megkülönböztetést.

(4) A munkáltatók megfelelő másodlagos megelőző intézkedéseket is végrehajtanak, beleértve a korai felismerési mechanizmusokat, a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásokhoz való hozzáférést, valamint a pszichoszociális kockázatoknak kitett munkavállalók időben történő támogatását.

5. cikk

Kötelező pszichoszociális kockázatértékelés

(1) A munkáltatók évente legalább egyszer, valamint a munkaszervezésben és a szervezeti szerkezetátalakításban bekövetkező jelentős változások esetén pszichoszociális kockázatértékelést végeznek.

(2) A pszichoszociális kockázatértékelés a pszichoszociális kockázati tényezőket méri fel, beleértve a munkaterhelést, a munkaintenzitást, az autonómia hiányát, a hosszú munkaidőt, a megfelelő jutalmak és elismerés rossz teljesítménymérési és értékelési rendszerek miatti hiányát, az érzelmi igényeket, a káros társadalmi viselkedésnek való kitettséget, a munkahelyi bizonytalanságot, a munka és a magánélet közötti határ elmosódását, a munkaidőn kívüli digitális csatlakozást, vagy az automatizált döntéshozatali vagy nyomonkövetési rendszereknek való alárendeltséget.

Ennek az értékelésnek tudományosan igazolt módszereken kell alapulnia.

(3) A pszichoszociális kockázatok értékelése során a munkáltatók biztosítják a munkavállalók képviselőinek és a szakszervezeteknek a hatékony részvételét, valamint azt, hogy a 15. cikk alapján kijelölt, a pszichoszociális kockázatokkal foglalkozó védő és megelőző szolgálatok az értékelés teljes folyamatában részt vegyenek.

(4) Az értékelés eredményeit dokumentálni kell, és azt hozzáférhető módon kommunikálni kell a munkahelyen dolgozó valamennyi munkavállaló felé.

6. cikk

Éves cselekvési terv

(1) A pszichoszociális kockázatok értékelése alapján a munkáltatók éves cselekvési tervet fogadnak el, amely a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok megelőzésére, megszüntetésére vagy csökkentésére irányuló konkrét intézkedéseket határoz meg. A munkáltatók végrehajtják az éves cselekvési tervet, nyomon követik és értékelik annak alkalmazását.

(2) A cselekvési terv adott esetben a következőket tartalmazza:

a) a túlzott munkaterhelés, a munkaerőhiány és a munkaintenzitás, valamint a monoton munkavégzés csökkentésére irányuló intézkedések;

b) a túlórák és a kiszámíthatatlan munkaidő korlátozása;

c) a lecsatlakozáshoz való jog hatékony érvényesítése;

d) az abuzív társadalmi viselkedés, például a zaklatás, a megfélemlítés és az erőszak megelőzésére irányuló intézkedések;

e) a digitális nyomon követésre, megfigyelésre és a mesterséges intelligencia használatára vonatkozó szabályok a munkavállalók munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatoknak való kitettségének megelőzése érdekében;

f) a meghosszabbított rendelkezésre állás és a „folyamatos elérhetőségen alapuló” munkavégzési kultúra megelőzését célzó intézkedések, beleértve a technikai és

szervezeti biztosítékokat is;

g) célzott intézkedések, amelyek a nagyobb kockázatnak kitettként azonosított ágazatokra, foglalkozásokra és munkavállalói csoportokra irányulnak, beleértve az egészségügyi, a közigazgatási és az ügyfeleknek nyújtott személyes szolgáltatásokat;

h) a korai beavatkozásra és támogatásra irányuló intézkedések, beleértve a tanácsadáshoz való hozzáférést, a foglalkozás-egészségügyi nyomon követést és a tartós munkahelyi reintegrációt elősegítő mechanizmusokat.

(3) A cselekvési tervet a 15. cikk alapján kijelölt, pszichoszociális kockázatokkal foglalkozó releváns védő és megelőző szolgálatoknak jóvá kell hagyniuk. A terv kidolgozásába, végrehajtásába és értékelésébe be kell vonni a munkavállalók képviselőit és a szakszervezeteket.

(4) A munkáltatók minden szükséges intézkedést megtesznek a kockázatértékelés során azonosított, munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok megelőzése, megszüntetése vagy csökkentése érdekében.

7. cikk

A munka átszervezése és technológiai változás

A szerkezetátalakítást, a munka átszervezését, illetve a felügyeleti vagy digitális irányítási technológiák bevezetését előzetes pszichoszociális kockázatértékelésnek kell alávetni.

III. FEJEZET

A MUNKAVÁLLALÓK JOGAI

8. cikk

A pszichológiai szempontból biztonságos munkakörnyezethez és a megfelelő támogató szolgáltatásokhoz való jog

A munkavállalóknak joguk van egy pszichológiai szempontból biztonságos munkakörnyezethez, amelyben nincsenek kitéve folyamatos, munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatoknak, valamint megalázó vagy megszégyenítő gyakorlatoknak, amelyek súlyos negatív hatást gyakorolhatnak fizikai és mentális egészségükre.

9. cikk

A munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatoknak való kitettségből eredő ártalmakat

követően a munkába való támogatott visszatéréshez való jog

Azok a munkavállalók, akik munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatokhoz – többek között munkahelyi stresszhez, kiégéshez, zaklatáshoz vagy erőszakhoz – kapcsolódó egészségkárosodás miatt voltak távol a munkából, jogosultak a munkába való támogatott és tartós visszatérésre.

A munkáltatók gondoskodnak arról, hogy a munkahelyre való visszatérést oly módon szervezzék meg, amely biztosítja a munkavállaló egészségének védelmét, és megakadályozza a távolléthez hozzájáruló kockázatok megismétlődését.

Ez a jog a munkáltató kötelezettségeinek részét képezi a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok másodlagos és harmadlagos megelőzésének keretében.

10. cikk

Egyéni munkahelyi reintegrációs terv

(1) Mielőtt a munkavállaló a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatokhoz kapcsolódó távollét után újra munkába áll, a munkáltatónak egyéni munkahelyi reintegrációs tervet kell készítenie.

(2) A tervet adott esetben az érintett munkavállalóval, a foglalkozás-egészségügyi szolgálatokkal és a munkavállalók képviselőivel együttműködve kell kidolgozni.

A terv adott esetben a következőket határozza meg:

a) a munkavégzés fokozatos újrakezdése;

b) a feladatok vagy a munkateher ideiglenes vagy végleges kiigazítása;

c) a munkaidő vagy a munkaszervezés kiigazítása;

d) az egészségre negatív hatást gyakorló, munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok kezelését célzó intézkedések.

11. cikk

Nyomon követés és a kockázatok ismétlődésének megelőzése

A munkáltatóknak a munkába való visszatérés időszaka alatt biztosítaniuk kell a rendszeres nyomon követést, beleértve a munkahelyi reintegrációs terv felülvizsgálatának és kiigazításának lehetőségét is.

Szükség esetén a munkáltatók szervezeti intézkedéseket hoznak a munkavállaló távollétéhez hozzájáruló pszichoszociális kockázati tényezők kezelésére vonatkozóan.

A munkával kapcsolatos kockázatokkal összefüggő távollétet követően visszatérő

munkavállalókat távollétük miatt nem érheti megkülönböztetés vagy hátrányos bánásmód.

A munkáltató pszichoszociális kockázatértékelési és -megelőzési intézkedései során az ismétlődés megelőzése és a munkakörülmények javítása érdekében figyelembe kell venni a munkába való visszatérés folyamataiból származó megállapításokat.

12. cikk

A bejelentéshez való jog és a megtorlással szembeni védelem

A munkavállalóknak jogukban áll bejelenteni a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatokat, akár névtelenül is.

Az ilyen bejelentés következtében egyetlen munkavállalót sem érhet megtorlás, megkülönböztetés vagy hátrány.

Ez a cikk nem sérti az (EU) 2019/1937 irányelvet.

13. cikk

A kijelentkezéshez való jog

A munkavállalók nem kötelezhetők arra, hogy a munkaidejükön kívül munkával kapcsolatos kommunikációt folytassanak vagy feladatokat lássanak el.

A munkáltatók biztosítják, hogy a digitális eszközök és a munkaszervezés elősegítsék e jog hatékony gyakorlását.

14. cikk

A tájékoztatáshoz, konzultációhoz és részvételhez való jog

A munkavállalókat és képviselőiket tájékoztatni kell, konzultálni kell velük, és be kell vonni őket a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok értékelésének, megelőzésének, nyomon követésének és megszüntetésének valamennyi szakaszába.

A munkáltatók biztosítják, hogy a munkavállalókat egyértelműen és rendszeresen tájékoztassák a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatokról, valamint az azok megelőzésére és negatív hatásainak enyhítésére irányuló intézkedésekről.

Különös figyelmet kell fordítani annak biztosítására, hogy minden munkavállaló tisztában legyen azzal, hogy a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok a pszichoszociális kockázati tényezőknek való kitettségből erednek, valamint e tényezők jellegével.

IV. FEJEZET

A MUNKAVÁLLALÓK KÉPVISELETE ÉS RÉSZVÉTELE

15. cikk

Pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatos védő és megelőző szolgáltatások

(1) A munkáltatók kijelölnek egy vagy több munkavállalót a vállalkozáson és/vagy telephelyen belüli pszichoszociális kockázatok megelőzésével és kezelésével kapcsolatos tevékenységek elvégzésére.

(2) A pszichoszociális kockázatok megelőzésével kapcsolatos tevékenységük miatt a kijelölt munkavállalókat semmilyen hátrány nem érheti. Elegendő időt és megfelelő erőforrásokat kell biztosítani számukra feladataik ellátásához.

(3) Amennyiben az (1) bekezdésben említett tevékenységek elvégzéséhez szükséges szakértelem nem áll rendelkezésre a vállalkozáson, illetve telephelyen belül, a munkáltató a pszichoszociális kockázatok terén szakértelemmel rendelkező külső szolgálatokat vagy személyeket vesz igénybe.

(4) Ilyen esetekben a munkáltató tájékoztatja ezeket a szolgálatokat vagy személyeket minden olyan releváns tényezőről, amelyről tudott, hogy érinti, vagy vélhetően érinti a munkavállalók mentális egészségét és jóllétét, beleértve a munkaszervezést, a munkakörülményeket és a munkahelyi interperszonális kapcsolatokat.

(5) Minden esetben:

– a kijelölt munkavállalóknak rendelkezniük kell a szükséges képességekkel, képzéssel és eszközökkel a pszichoszociális kockázatok megelőzése terén;

– az igénybe vett külső szolgálatoknak vagy személyeknek rendelkezniük kell a szükséges adottságokkal és szakmai erőforrásokkal; és

– a kijelölt munkavállalók és az igénybe vett külső szolgálatok vagy személyek számának megfelelőnek kell lennie, figyelembe véve a vállalkozás, illetve telephely méretét, a tevékenységek jellegét, valamint a pszichoszociális kockázatoknak való kitettség szintjét és eloszlását.

(6) A pszichoszociális kockázatok megelőzése egy vagy több munkavállaló, egy belső szolgálat vagy külső szolgálatok feladata lehet. Ezek a szereplők szükség esetén együttműködnek a koherens és hatékony megközelítés biztosítása érdekében.

(7) A tagállamok a tevékenységek jellegének és a vállalkozások méretének figyelembevételével meghatározhatják a vállalkozásoknak azokat a típusait, amelyekben a munkáltató, amennyiben megfelelő képzettséggel rendelkezik, saját maga vállalhatja az (1) bekezdésben említett feladatok ellátását.

(8) A tagállamok határozzák meg a következőket:

– a pszichoszociális kockázatok megelőzése terén szükséges képességek és képesítések;

– az említett feladatok elvégzéséhez szükséges személyek vagy szolgálatok megfelelő száma.

16. cikk

Konzultáció a munkavállalókkal és a munkavállalók részvétele

(1) A munkáltató biztosítja, hogy a munkavállalókkal és/vagy képviselőikkel konzultáljanak, és lehetővé tegyék számukra, hogy a pszichoszociális kockázatok megelőzésének és kezelésének valamennyi szakaszában részt vegyenek a megbeszéléseken.

(2) A konzultáció és részvétel különösen a következőkre vonatkozik:

– a pszichoszociális kockázatok azonosítása és értékelése;

– megelőző intézkedések és cselekvési tervek kidolgozása, tervezése és végrehajtása;

– ezen intézkedések hatékonyságának nyomon követése és értékelése;

– a pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatos szakpolitikák és gyakorlatok folyamatos fejlesztése.

(3) A munkavállalók és/vagy képviselőik számára biztosítani kell a (2) bekezdésben említett folyamatokban való hatékony részvételhez szükséges információkat, képzést és eszközöket.

(4) A részvételnek kellő időben és érdemi módon kell történnie, lehetővé téve a munkavállalók és/vagy képviselőik számára, hogy hozzájáruljanak a döntéshozatalhoz és a megfelelő intézkedések kidolgozásához.

(5) E cikk rendelkezéseit a munkavállalók tájékoztatására, a velük folytatott konzultációra és a részvételükre vonatkozó nemzeti jogszabályok és gyakorlatok sérelme nélkül kell alkalmazni.

V. FEJEZET

VÉGREHAJTÁS, ELLENŐRZÉSEK ÉS SZANKCIÓK

17. cikk

Munkaügyi ellenőrzések

A tagállamok biztosítják, hogy a munkaügyi ellenőrzéseket végző hatóságok megfelelő hatáskörökkel, képzéssel, szakértelemmel, eszközökkel és erőforrásokkal rendelkezzenek a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok területén, többek között e kockázatok hatékony azonosítása, értékelése és kivizsgálása céljából.

18. cikk

Jogi vélelem és bizonyítási teher

(1) A tagállamok biztosítják, hogy amennyiben a munkavállaló olyan tényeket állapít meg, amelyek alapján feltételezhető, hogy munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázati tényezőknek volt kitéve, és a kitettséggel összefüggésbe hozható egészségkárosodást szenvedett, vélelmezni kell, hogy a károsodás munkával kapcsolatos.

(2) Ilyen esetekben a bizonyítási teher a munkáltatóra hárul, aki bizonyítja, hogy:

a) ezen irányelvvel összhangban megfelelő megelőző intézkedéseket tettek; és

b) az egészségkárosodás nem függ össze a munkakörülményekkel.

(3) A tagállamok kedvezőbb rendelkezéseket is előírhatnak, beleértve a bizonyítási teher enyhítésére szolgáló mechanizmusokat is.

19. cikk

Nyomon követés és adatgyűjtés

Ezen irányelv hatékonyságának értékelése érdekében az Európai Bizottság az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (Eurofound) és az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) együttműködésével nyomon követi a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok tendenciáit a tagállamokban.

20. cikk

Szankciók

A tagállamok megállapítják az ennek az irányelvnek megfelelően elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat, és meghoznak minden szükséges intézkedést, hogy biztosítsák ezek végrehajtását. Az előírt szankcióknak hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük. A tagállamok e szabályokról és intézkedésekről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot, és haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot az e szabályokat és intézkedéseket érintő minden későbbi módosításról.

VI. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

21. cikk

A védelem szintjének csökkentését kizáró rendelkezés

Ennek az irányelvnek a végrehajtása nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak már biztosított védelem általános szintjének csökkentésére.

Ez az irányelv nem érinti a tagállamok azon előjogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását szorgalmazzák vagy engedélyezzék.

22. cikk

Végrehajtás

(1) A tagállamok – nemzeti joguknak és gyakorlatuknak megfelelően – megfelelő intézkedéseket hoznak a szociális partnerek hatékony bevonásának biztosítására, valamint a szociális párbeszéd előmozdítására és fokozására az irányelv végrehajtása érdekében.

(2) A tagállamok – a szociális partnerek erre vonatkozó együttes kérelmére – megbízhatják a szociális partnereket ennek az irányelvnek a végrehajtásával, feltéve, hogy a tagállamok megtesznek minden szükséges lépést annak érdekében, hogy mindenkor biztosítani tudják az ezen irányelv által elérni kívánt eredményeket.

(3) Tiszteletben kell tartani a szociális partnerek autonómiáját. Helyénvaló lehetővé tenni a tagállamok számára, hogy – meghatározott feltételek mellett – megengedjék a szociális partnerek számára olyan kollektív szerződések fenntartását, megtárgyalását, megkötését és érvényre juttatását, amelyek eltérnek ezen irányelv bizonyos rendelkezéseitől, feltéve, hogy a munkavállalók védelmének általános szintjét tiszteletben tartják.

23. cikk

Nemzeti jogba való átültetés

A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az irányelvnek a hatálybalépésétől számított két éven belül megfeleljenek. Közlik a Bizottsággal nemzeti joguk azon főbb rendelkezéseinek szövegét, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.

INDOKOLÁS

A munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok egyre nagyobb kihívást jelentenek az Európai Unióban a munkahelyi egészségvédelem és biztonság szempontjából. A munkaszervezési, -irányítási gyakorlatokban és a foglalkoztatási feltételekben bekövetkezett mélyreható változások jelentősen növelték a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatoknak való kitettséget a különböző ágazatokban és foglalkozásokban. Ezek a kockázatok elsősorban a munka szervezéséből, tervezéséből és irányításából, valamint a munkavégzés társadalmi és kapcsolati környezetéből, továbbá a munkakörülményekből erednek.

A túlzott munkaterhelés és munkaintenzitás, az autonómia hiánya, a hosszú munkaidő, a munkahelyi bizonytalanság, a káros társadalmi viselkedés, valamint a megfelelő jutalmak és elismerés rossz teljesítménymérési és értékelési rendszerek miatti hiánya elismert pszichoszociális kockázati tényezők, amelyekből pszichoszociális kockázatok erednek. Ezek a tényezők hozzájárulnak a munkahelyi stresszhez, kiégéshez, zaklatáshoz, erőszakhoz és megkülönböztetéshez, amelyek súlyos és hosszú távú következményekkel járnak a munkavállalók mentális és fizikai egészségére nézve, beleértve a szorongást, a depressziót, a szív- és érrendszeri betegségeket és a tartós munkaképtelenséget. Az emberekre gyakorolt hatásuk mellett a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok jelentős társadalmi és gazdasági költségekkel járnak, beleértve a hiányzást, a munkaerőpiacról való kilépést és a termelékenység csökkenését.

A munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó jelenlegi uniós keret, azaz a 89/391/EGK irányelv általános elveket állapít meg a megelőzésre vonatkozóan, de nem tartalmaz kellően konkrét, kötelező erejű vagy harmonizált rendelkezéseket a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok kezelése tekintetében. Emellett az európai szociális partnerek által elfogadott, a munkahelyi stresszről, a munkahelyi zaklatásról és erőszakról szóló megállapodások végrehajtása továbbra sem egységes a különböző tagállamokban és ágazatokban, aminek következtében a munkavállalók védelme eltérő szintű.

A digitalizációhoz kapcsolódó közelmúltbeli fejlemények tovább fokozták a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatokat. A digitális technológiák, az algoritmikus irányítás, a mesterséges intelligencia és az automatizált teljesítmény-ellenőrző rendszerek növekvő használata hozzájárult a technostresszhez, a munka intenzívebbé válásához, a társadalmi elszigetelődéshez és az autonómia csökkenéséhez. Ezek a fejlemények aggályokat vetnek fel annak biztosításával kapcsolatban, hogy a munkaszervezést – a munkahelyi egészségvédelem és biztonság alapelveivel összhangban – továbbra is a munkavállalók igényeihez kell igazítani.

A bizonyítékok a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatoknak való kitettség egyenlőtlen eloszlását mutatják. Ez kitettség aránytalanul nagy mértékben érinti a munkavállalók bizonyos csoportjait, többek között a nőket, a fiatal és az idősebb munkavállalókat, a bizonytalan foglalkoztatási körülmények között dolgozó munkavállalókat, a vezető beosztású munkavállalókat és a szigorú teljesítmény-ellenőrzés alá tartozó munkavállalókat. Ez az aránytalan mértékű kitettség a munkaszervezésen belüli strukturális egyenlőtlenségeket, a kiegyenlítetlen erőviszonyokat és diszkriminatív gyakorlatokat tükrözi. A munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok kezelése ezért szükségessé teszi a nemi szempontokat figyelembe vevő és interszekcionális megközelítés beépítését a megelőzési

politikákba.

A jelentés hangsúlyozza továbbá a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatoknak való kitettségből eredő, munkával összefüggő betegségek jogi elismerésével kapcsolatos kihívásokat, valamint a munkavállalókra háruló bizonyítási terhet. Ezek a nehézségek akadályozzák a hatékony megelőzést, végrehajtást és az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférést. A munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok foglalkozási megbetegedésekhez, többek között mentális egészségügyi zavarokhoz, valamint munkavégzéssel összefüggő balesetekhez vezethetnek, ám a tagállamok elismerési és kártérítési rendszerei tekintetében továbbra is az egységesség hiánya jellemző.

A munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok hatékony megelőzésének elsősorban kollektív és szervezeti intézkedéseken kell alapulnia, a megelőzési hierarchiával összhangban. Az uniós ügynökségek kutatásai és iránymutatásai hangsúlyozzák a részvételen alapuló kockázatértékelési folyamatok, valamint a munkavállalók és képviselőik hatékony bevonásának fontosságát. Az egyéni megoldásokra összpontosító stratégiák vagy jólléti/wellnesskezdeményezések nem helyettesíthetik a munkáltatóknak a munkaszervezés és a munkakörülmények kiigazítására vonatkozó kötelezettségeit.

Végezetül ez a jelentés hangsúlyozza, hogy koherensebb és harmonizált uniós megközelítésre van szükség a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok tekintetében. Felhívja a Bizottságot, hogy terjesszen elő javaslatot egy konkrét uniós irányelvre, amely kötelező minimumkövetelményeket állapít meg a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok megelőzésére, elismerésére és kezelésére vonatkozóan. Egy ilyen kezdeményezésre azért van szükség, hogy az Unióban minden munkavállaló számára biztosított legyen a magas és azonos szintű védelem, valamint a szubszidiaritás és az arányosság elvének érvényesülése.

MELLÉKLET: NYILATKOZAT AZ ÉSZREVÉTELEKRŐL

Az eljárási szabályzat I. melléklete 8. cikkének megfelelően az előadó kijelenti, hogy jelentésébe olyan észrevételeket foglalt bele, amelyeket a kötelező átláthatósági nyilvántartásról szóló intézményközi megállapodás[1] hatálya alá tartozó alábbi érdekképviselőktől vagy harmadik országok hatóságainak – többek között ezen országok diplomáciai képviseleteinek és nagykövetségeinek – alábbi képviselőitől kapott a jelentéstervezet elkészítése során:

1. A kötelező átláthatósági nyilvántartásról szóló intézményközi megállapodás hatálya alá tartozó érdekképviselők
European Trade Union Confederation (ETUC)
European Trade Union Institute (ETUI)
Industriall
Eurocadres
Eurofound
European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)
European Public Service Union (EPSU)
Mental Health Europe
UNESSA
IDF Europe
ESMO
SGI
2. Harmadik országok hatóságainak – többek között ezen országok diplomáciai képviseleteinek és nagykövetségeinek – képviselői
Nincs

A fenti felsorolás az előadó kizárólagos felelősségi körében készült.

Amennyiben a felsorolásban természetes személyek saját nevükkel vagy feladatkörükkel vagy mindkettővel azonosítva szerepelnek, az előadó kijelenti, hogy az érintett természetes személyeknek megküldte az Európai Parlament 484. sz. Adatvédelmi nyilatkozatát (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), amely meghatározza a személyes adataik kezelésére alkalmazandó szabályokat és az említett adatkezeléshez kapcsolódó jogokat.

[1] Intézményközi megállapodás (2021. május 20.) az Európai Parlament, az Európai Unió Tanácsa és az Európai Bizottság között a kötelező átláthatósági nyilvántartásról (HL L 207., 2021.6.11., 1. o., ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).