



---

*Document de ședință*

---

**A9-0023/2022**

9.2.2022

## **RAPORT**

referitor la un nou cadru strategic al UE în domeniul sănătății și securității în muncă după 2020 (inclusiv la o mai bună protecție a lucrătorilor împotriva expunerii la substanțe nocive, a stresului la locul de muncă și a traumatismelor cauzate de mișcări repetate)  
(2021/2165(INI))

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

Raportoare: Marianne Vind

## CUPRINS

	<b>Pagina</b>
PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN.....	3
EXPUNERE DE MOTIVE.....	27
INFORMAȚII PRIVIND ADOPTAREA ÎN COMISIA COMPETENTĂ.....	29
VOT FINAL PRIN APEL NOMINAL ÎN COMISIA COMPETENTĂ.....	30

## PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN

**referitoare la un nou cadru strategic al UE în domeniul sănătății și securității în muncă după 2020 (inclusiv la o mai bună protecție a lucrătorilor împotriva expunerii la substanțe nocive, a stresului la locul de muncă și a traumatismelor cauzate de mișcări repetate)**  
**(2021/2165(INI))**

*Parlamentul European,*

- având în vedere articolul 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană,
- având în vedere articolele 153 și 168 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE),
- având în vedere articolul 3 din Carta socială europeană a Consiliului Europei,
- având în vedere articolul 3 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene,
- având în vedere convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii (OIM) în domeniul securității și sănătății în muncă,
- având în vedere obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD) pentru 2030 ale Organizației Națiunilor Unite, în special obiectivul 8.8, intitulat „Protecția drepturilor lucrătorilor și promovarea unor medii de lucru sigure”,
- având în vedere Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități (UN CRPD) la care UE și toate statele sale membre sunt părți,
- având în vedere cel mai recent raport al Grupului interguvernamental privind schimbările climatice (IPCC), intitulat „AR6 Climate Change 2021: the Physical Science Basis” (Raport de evaluare 6 – Schimbările climatice în 2021: elementele științifice),
- având în vedere Cadrul european de acțiune al Organizației Mondiale a Sănătății (OMS) privind sănătatea mintală (2021-2025)<sup>1</sup>,
- având în vedere Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă<sup>2</sup>,
- având în vedere comunicarea Comisiei din 3 februarie 2021, intitulată „Planul european de combatere a cancerului” (COM(2021)0044),
- având în vedere comunicarea Comisiei din 28 iunie 2021, intitulată „Cadrul strategic al

---

<sup>1</sup> Proiect de rezoluție privind Cadrul european de acțiune privind sănătatea mintală al OMS (2021-2025), cel de al 71-lea Comitet regional pentru Europa, 13-15 septembrie 2021.

<sup>2</sup> JO L 303, 2.12.2000, p. 16.

UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2021-2027 – Securitatea și sănătatea în muncă într-o lume a muncii în schimbare” (COM(2021)0323),

- având în vedere avizul din 23 iunie 2021 al Grupului de experți ai Comisiei privind modalitățile eficiente de a investi în sănătate, intitulat „Sprijinirea sănătății mintale a lucrătorilor din domeniul sănătății și a altor lucrători esențiali”,
- având în vedere Pilonul european al drepturilor sociale, proclamat în comun la 17 noiembrie 2017 de către Parlament, Consiliu și Comisie („Pilonul”), în special principiile 5-10 ale acestuia,
- având în vedere Planul de acțiune al Comisiei din 4 martie 2021 privind Pilonul european al drepturilor sociale,
- având în vedere Declarația de la Porto a Consiliului European din 8 mai 2021,
- având în vedere concluziile Consiliului din octombrie 2019 privind „economia bunăstării”, care subliniază importanța crucială a promovării sănătății mintale la locul de muncă,
- având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European din 20 octombrie 2021, intitulat „Sănătatea și securitatea la locul de muncă - cadrul strategic al UE (2021-2027)”,
- având în vedere Cadrul de acțiune al UE privind sănătatea mintală și starea de bine, adoptat la conferința finală referitoare la Acțiunea comună a UE privind sănătatea mintală și starea de bine din 21-22 ianuarie 2016<sup>3</sup>,
- având în vedere Strategia UE privind drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-2030,
- având în vedere primul raport comun de punere în aplicare a Acordului-cadru al partenerilor sociali europeni privind digitalizarea (2021),
- având în vedere orientările Agenției Europene pentru Sănătate și Securitate în Muncă (EU-OSHA) din 24 aprilie 2020, intitulate „COVID-19: revenirea la locul de muncă – adaptarea locurilor de muncă și protejarea lucrătorilor”,
- având în vedere raportul Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) din 22 octombrie 2021, intitulat „Munca la distanță și riscurile pentru sănătate în contextul pandemiei de COVID-19: date concrete de pe teren și implicații politice”,
- având în vedere rezoluția sa din 11 septembrie 2018 referitoare la metodele de reintegrare a lucrătorilor care se recuperează în urma vătămărilor și a bolilor în locuri de muncă de calitate<sup>4</sup>,
- având în vedere rezoluția sa din 19 iunie 2020 referitoare la protecția europeană a

<sup>3</sup> [https://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/other/guides\\_for\\_applicants/h2020-SC1-BHC-22-2019-framework-for-action\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/other/guides_for_applicants/h2020-SC1-BHC-22-2019-framework-for-action_en.pdf)

<sup>4</sup> JO C 433, 23.12.2019, p. 9.

- lucrătorilor transfrontalieri și sezonieri în contextul crizei provocate de COVID-19<sup>5</sup>,
- având în vedere rezoluția sa din 17 decembrie 2020 referitoare la o Europă socială puternică pentru tranziții juste<sup>6</sup>,
  - având în vedere rezoluția sa din 21 ianuarie 2021 conținând recomandări către Comisie privind dreptul de a se deconecta<sup>7</sup>,
  - având în vedere rezoluția sa din 16 septembrie 2021 referitoare la condiții de muncă echitabile, drepturi și protecție socială pentru lucrătorii pe platforme online - noi forme de angajare legate de dezvoltarea digitală<sup>8</sup>,
  - având în vedere rezoluția sa din 20 octombrie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei privind protecția lucrătorilor împotriva azbestului<sup>9</sup>,
  - având în vedere articolul 54 din Regulamentul său de procedură,
  - având în vedere raportul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale (A9-0023/2022),
- A. întrucât, în elaborarea și punerea în aplicare a tuturor politicilor și activităților Uniunii, ar trebui să se asigure un nivel ridicat de protecție a sănătății umane;
  - B. întrucât, potrivit Constituției OMS, „sănătatea este o stare de bunăstare totală fizică, mentală și socială și nu constă numai din absența bolii sau infirmității”<sup>10</sup>;
  - C. întrucât, potrivit OMS, sănătatea mintală constituie „starea de bine în care persoanele individuale își pot utiliza capacitățile, pot soluționa problemele normale ale vieții, pot munci în mod productiv și eficace și sunt în stare să contribuie cu ceva la societate”<sup>11</sup>;
  - D. întrucât, în 2018, în UE-27 au avut loc peste 3 300 de accidente soldate cu deces și 3,1 milioane de accidente fără pierderi de vieți omenești; întrucât peste 200 000 de lucrători mor în fiecare an din cauza bolilor profesionale<sup>12</sup>; întrucât aceste date nu includ toate accidentele cauzate de munca nedeclarată, ceea ce face plauzibil să se presupună că cifrele reale depășesc cu mult statisticile oficiale<sup>13</sup>; întrucât, în 2017, potrivit Fundației Europene pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound), 20 % dintre locurile de muncă din Europa erau de „slabă calitate” și îi expuneau pe lucrători la un risc sporit în ceea ce privește sănătatea lor fizică sau mintală; întrucât 14 % dintre lucrători au fost expuși unui nivel ridicat de riscuri

---

<sup>5</sup> JO C 362, 8.9.2021, p. 82.

<sup>6</sup> JO C 445, 29.10.2021, p. 75.

<sup>7</sup> JO C 456, 10.11.2021, p. 161.

<sup>8</sup> Texte adoptate, P9\_TA(2021)0385.

<sup>9</sup> Text adoptat, P9\_TA(2021)0427.

<sup>10</sup> <https://www.who.int/about/governance/constitution>

<sup>11</sup> Fișa informativă elaborată de OMS și intitulată „Mental health: strengthening our response” (Sănătatea mintală: consolidarea răspunsului nostru), martie 2018. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

<sup>12</sup> Comunicat de presă al Comisiei Europene privind securitatea și sănătatea în muncă într-o lume a muncii în schimbare, 28 iunie 2021. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ro/IP\\_21\\_3170](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ro/IP_21_3170)

<sup>13</sup> Eurostat, statistici privind accidentele de muncă, noiembrie 2020.

psihosociale<sup>14</sup>; întrucât 23 % dintre lucrătorii europeni consideră că securitatea sau sănătatea lor este în pericol din cauza muncii pe care o prestează; întrucât, în 2015, Sondajul european privind condițiile de muncă (EWCS) a constatat că 21 % dintre locurile de muncă din Europa erau „locuri de muncă de înaltă calitate”<sup>15</sup>; întrucât activitatea de pe teren aferentă EWCS a fost suspendată în 2020 din cauza izbucnirii pandemiei de COVID-19, dar a fost relansată în iulie 2021, urmând ca rezultatele sondajului să fie publicate până la sfârșitul anului 2022;

- E. întrucât riscul de rănire la locul de muncă este de peste trei ori mai mare pentru lucrătorii care au lucrat la locul lor de muncă de mai puțin de patru săptămâni decât pentru cei care lucrează la locul lor de muncă de mai mult de un an<sup>16</sup>;
- F. întrucât tendința de reducere a numărului de accidente și decese la locul de muncă nu este aceeași în toate țările;
- G. întrucât Planul european de combatere a cancerului vizează reducerea poverii cancerului pentru pacienți, familiile acestora și sistemele de sănătate; întrucât cancerul reprezintă prima cauză a deceselor legate de locul de muncă din Uniunea Europeană, 52 % din totalul acestor decese fiind atribuite cancerului; întrucât agenții cancerigeni reprezintă un factor care contribuie anual la aproximativ 100 000 de decese legate de locul de muncă, cauzate de cancerul profesional<sup>17</sup>; întrucât pe listele prioritare de agenți cancerigeni și mutageni și substanțe toxice pentru reproducere la locul de muncă, diferite agenții, părți interesate și OMS au identificat între 50 și 70 de substanțe sau grupuri de substanțe pentru care sunt necesare valori-limită obligatorii; întrucât, la locul de muncă, lucrătorii pot fi expuși unui amestec de substanțe care poate spori riscurile la adresa sănătății, poate avea efecte adverse asupra sistemelor lor de reproducere, inclusiv reducând fertilitatea sau cauzând chiar infertilitatea și, de asemenea, poate avea un efect negativ asupra dezvoltării fătului și a lactației;
- H. întrucât expunerea la azbest provoacă anual aproximativ 88 000 de decese în Europa, cauzând între 55 % și 75 % dintre cazurile de cancer pulmonar dezvoltat la locul de muncă și întrucât 45 % dintre cazurile de cancer pulmonar se datorează expunerii la azbest, care este principala cauză a acestei forme de cancer<sup>18</sup>; întrucât se estimează că ratele mortalității cauzate de această expunere vor continua să crească la sfârșitul anilor 2020 și 2030<sup>19</sup>; întrucât, deși azbestul a fost interzis în UE din 2005, acesta este încă prezent în multe clădiri administrative, școli, locuințe, infrastructuri, facilități pentru

---

<sup>14</sup> Eurofound, „Sixth European Working Conditions Survey – Overview report” (Al șaselea sondaj european privind condițiile de muncă – Raport general) (Versiune actualizată în 2017), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2017.

<sup>15</sup> Tiparele în materie de calitate a locurilor de muncă sugerează că imaginea este mai nuanțată decât o polarizare directă între locurile de muncă de înaltă și joasă calitate. Analiza grupează lucrătorii în cinci profiluri de calitate a locurilor de muncă: locuri de muncă „de înaltă calitate” (care cuprind 21 % dintre lucrători); locuri de muncă „fără probleme” (25 %); locuri de muncă „active și manuale” (21 %); locuri de muncă „sub presiune” (13 %); și locuri de muncă de „slabă calitate” (20 %). Tiparul punctajelor privind calitatea locurilor de muncă între profiluri este diferit, ceea ce întărește premisa conform căreia calitatea locurilor de muncă cuprinde dimensiuni diferite.

<sup>16</sup> <https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/14053-new-workers-higher-risk>

<sup>17</sup> EU-OSHA, „An international comparison of the cost of work-related accidents and illnesses” (O comparație internațională a costului asociat accidentelor de muncă și bolilor profesionale), 2017.

<sup>18</sup> Takala, J., Working paper – „Eliminating occupational cancer in Europe and globally” (Document de lucru – Eliminarea cancerului profesional în Europa și la nivel mondial), 2015, p. 6.

<sup>19</sup> „Global Asbestos Disaster”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2018.

transportul public și rețele de alimentare cu apă; întrucât 80 % din formele de cancer profesional recunoscute în statele membre sunt legate de azbest;

- I. întrucât factori precum radiațiile, stresul, organizarea muncii și condițiile de muncă sunt toți legați de cancerul profesional; întrucât numărul de cazuri de cancer de piele, care constituie una dintre cele mai răspândite boli profesionale, este în creștere din cauza mai multor factori, printre care schimbările climatice, în condițiile în care doar un număr foarte mic de tipuri de cancer de piele apărute ca urmare a activității profesionale sunt recunoscute ca boală profesională; întrucât lucrătorii în aer liber, în special cei care lucrează în agricultură, silvicultură, în sectorul construcțiilor sau al turismului prezintă un risc semnificativ de a dezvolta cancer de piele non-melanom din cauza nivelurilor ridicate de expunere la radiațiile UV; întrucât lucrătorii din sectorul sanitar și din sectorul asistenței de urgență, care joacă un rol fundamental în pregătirea și răspunsul în caz de urgență, cum ar fi pompierii și asistenții medicali, se confruntă, de asemenea, cu niveluri de expunere similare, precum și cu un stres suplimentar din cauza creșterii volumului de muncă, care poate duce la agravarea riscurilor psihosociale; întrucât nu există încă o abordare europeană comună în ceea ce privește prevenirea expunerii la radiațiile UV<sup>20</sup>; întrucât, în prezent, nu există date fiabile și comparabile la nivelul UE privind expunerea la factorii care pot cauza cancerul la locul de muncă<sup>21</sup>; întrucât 2 % dintre cazurile de cancer la nivelul UE pot fi atribuite radiațiilor ionizante, iar expunerea în interior la radon și la produsele sale de descompunere este a doua principală cauză a cancerului pulmonar în Europa<sup>22 23</sup>;
- J. întrucât schimbările climatice au avut deja și vor continua să aibă efecte dăunătoare asupra sănătății umane, a siguranței la locul de muncă și a condițiilor de muncă; întrucât, potrivit celui mai recent raport al Grupului interguvernamental privind schimbările climatice (IPCC), condițiile de muncă vor fi afectate într-o măsură tot mai mare de schimbările semnificative ale tendințelor meteorologice, spre exemplu de valuri de căldură și de precipitații abundente; întrucât expunerea tot mai frecventă la temperaturi ridicate la locul de muncă va crește riscurile legate de insolații, deshidratare, oboseală, lipsa de concentrare și de complicații ale bolilor cronice; întrucât bolile profesionale legate de agenții biologici sunt, de asemenea, influențate de schimbările climatice, deoarece creșterea temperaturilor, spre exemplu, poate avea un efect asupra distribuției geografice a vectorilor agenților biologici (căpușe, țânțari), facilitând astfel răspândirea bolilor care sunt noi pentru o anumită regiune; întrucât este esențială adaptarea practicilor de lucru pentru a ține seama de efectele schimbărilor climatice<sup>24</sup>;
- K. întrucât un mediu de lucru propice din punct de vedere psihosocial îmbunătățește bunăstarea fizică și psihică a lucrătorilor; întrucât riscurile psihosociale pot apărea din cauza unei concepții, organizări și gestionări deficitare a muncii, precum și a unui

<sup>20</sup> <https://www.euractiv.com/section/health-consumers/infographic/the-economic-impact-of-non-melanoma-skin-cancer-on-the-society-and-the-welfare-system/>

<sup>21</sup> EU-OSHA, Studiu în rândul lucrătorilor privind expunerea la factorii de risc de cancer, 20 mai 2020.

<sup>22</sup> Fișa informativă a OMS intitulată „Radon and health” (Radonul și sănătatea), 2 februarie 2021.

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/radon-and-health>

<sup>23</sup> Parlamentul European, DG IPOL, „Strengthening Europe in the fight against cancer – Going further, faster”, iulie 2020.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/642388/IPOL\\_STU\(2020\)642388\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/642388/IPOL_STU(2020)642388_EN.pdf)

<sup>24</sup> IPCC, Al șaselea raport de evaluare, Fișa informativă regională – Europa.

[https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/downloads/factsheets/IPCC\\_AR6\\_WGI\\_Regional\\_Fact\\_Sheet\\_Europe.pdf](https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/downloads/factsheets/IPCC_AR6_WGI_Regional_Fact_Sheet_Europe.pdf)

context social deficitar al muncii și pot avea rezultate psihologice, fizice și sociale negative, cum ar fi stresul, anxietatea, epuizarea profesională și depresia, care fac parte din al doilea grup – ca mărime – de probleme de sănătate autodeclarate legate de muncă<sup>25</sup>; întrucât stresul la locul de muncă poate spori în mod semnificativ riscul de declanșare și exacerbare a afecțiunilor musculo-scheletice (AMS) și a bolilor reumatice/inflamatorii cronice<sup>26</sup>; întrucât, potrivit Eurofound și EU-OSHA, un sfert dintre lucrătorii din Europa se confruntă cu un nivel excesiv de stres la locul de muncă; întrucât 51 % dintre lucrătorii din UE afirmă că stresul este o problemă frecvent întâlnită la locul lor de muncă, iar aproape 80 % dintre manageri sunt îngrijorați de stresul ocupațional<sup>27</sup>, ceea ce arată că riscurile psihosociale reprezintă o preocupare pentru majoritatea întreprinderilor<sup>28</sup>; întrucât peste jumătate din totalul zilelor lucrătoare pierdute în UE sunt cauzate de stresul la locul de muncă<sup>29</sup>; întrucât abordările și legislația în domeniul riscurilor psihosociale diferă în mod semnificativ de la un stat membru la altul; întrucât sănătatea mintală și bunăstarea populației europene pot fi afectate în mod pozitiv dacă se acordă atenție strategiilor puse în aplicare la locul de muncă; întrucât prevenirea problemelor de sănătate mintală și promovarea sănătății mintale ar contribui, de asemenea, la reducerea comportamentelor asociate cu riscuri pentru sănătate, cum ar fi consumul de alcool, de droguri și de tutun, lipsa activității fizice și o alimentație necorespunzătoare; întrucât nivelurile îmbunătățite de bunăstare psihologică și fizică sunt direct asociate unor mai bune performanțe la locul de muncă;

- L. întrucât locurile de muncă pot juca un rol important în domeniul sănătății publice, în funcție de resursele logistice de care dispun, prin promovarea unui stil de viață sănătos, încurajând practicarea sportului și a activităților fizice și promovând sănătatea în toate aspectele sale pe o scară mai largă în rândul angajaților;
- M. întrucât educația pentru sănătate joacă un rol fundamental în pregătirea și atenuarea impactului amenințărilor la adresa sănătății și în contribuția la o mai bună înțelegere de către populație a contramăsurilor și a evaluării riscurilor în contextul diferitelor amenințări la adresa sănătății;
- N. întrucât pandemia de COVID-19 a scos în evidență necesitatea de a garanta siguranța și protecția lucrătorilor, inclusiv a sănătății lor mintale; întrucât această pandemie a subliniat importanța investițiilor în sănătatea publică; întrucât pandemia de COVID-19 a dus la o creștere rapidă a ponderii muncii de la distanță, în condițiile în care aproape jumătate dintre toți angajații din UE au lucrat cel puțin o parte din timp de la domiciliu<sup>30</sup> pe durata perioadelor în care s-au aplicat măsuri de limitare a mișcării persoanelor,

---

<sup>25</sup> Eurostat, Self-reported work-related health problems and risk factors - key statistics (Probleme de sănătate legate de muncă și factori de risc profesionali autoraportați - statistici cheie), septembrie 2021.

<sup>26</sup> EU OSHA, *Musculoskeletal disorders: association with psychosocial risk factors at work* (Afecțiunile musculo-scheletice: legătura cu factorii de risc psihosociali la locul de muncă), 2021.

<sup>27</sup> Eurofound și EU-OSHA, *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention* (Riscurile psihosociale în Europa: amploare și strategii de prevenție), Oficiul pentru publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2014.

<sup>28</sup> EU-OSHA, *Psychosocial risks and stress at work* (Riscuri psihosociale și stres la locul de muncă), <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

<sup>29</sup> EU OSHA, *OSH figures: stress at work - facts and figures* (SSM în cifre: stresul la locul de muncă - fapte și cifre), 2009.

<sup>30</sup> Eurofound, *Living, working and COVID-19* (Viața, munca și COVID-19), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2020.



asumându-și în același timp responsabilități de îngrijire sporite; întrucât munca de la distanță s-a dovedit a avea un impact puternic asupra organizării timpului de lucru prin creșterea flexibilității și prin crearea condițiilor care duc la o disponibilitate constantă a lucrătorilor<sup>31</sup>, conducând adesea la un conflict între viața de familie și viața profesională; întrucât se preconizează că munca de la distanță și telemunca vor continua și pe viitor să fie utilizate în mai mare măsură decât înainte de criza provocată de pandemia de COVID-19 sau că gradul lor de utilizare va crește în continuare<sup>32</sup>; întrucât munca de la distanță a servit drept tampon pe perioada crizei și a permis păstrarea unor locuri de muncă ce, în absența acestei flexibilități, ar fi putut fi pierdute<sup>33</sup>; întrucât munca de la distanță oferă, totodată, lucrătorilor libertatea de a-și adapta orele de lucru și programul pentru a răspunde nevoilor personale și familiale<sup>34</sup>; întrucât unele studii sugerează că percepțiile privind munca de la distanță s-au îmbunătățit substanțial de la începutul pandemiei, fapt care, la rândul său, s-a materializat într-o preferință generalizată pentru modalitățile de lucru hibride<sup>35</sup>;

- O. întrucât, în cazul persoanelor care lucrează în mod regulat de acasă, există o probabilitate de peste două ori mai mare de a depăși plafonul de 48 de ore de muncă pe săptămână, iar aceste persoane riscă să nu beneficieze de intervalul necesar de 11 ore de odihnă între zilele de lucru; întrucât aproape 30 % dintre telelucrători raportează că muncesc în timpul liber în fiecare zi sau de mai multe ori pe săptămână, în comparație cu mai puțin de 5 % dintre lucrătorii „de la birou”, iar telelucrătorii sunt, totodată, mai predispuși să aibă un program neregulat; întrucât riscurile psihosociale sunt cele mai răspândite riscuri pentru sănătate asociate telemuncii<sup>36</sup>; întrucât o prevalență mai mare a muncii de la distanță a condus, de asemenea, la o prevalență mai mare a problemelor fizice, cum ar fi afecțiunile musculo-scheletice (AMS) în legătură cu comportamentul sedentar, condițiile ergonomice precare, programul de lucru prelungit și stresul la locul de muncă;
- P. întrucât o piață a muncii în schimbare poate avea consecințe asupra sănătății și securității în muncă și asupra condițiilor de muncă, prin intermediul evoluțiilor demografice, al introducerii de noi tehnologii, cum ar fi nanotehnologiile și inteligența artificială, precum și al generațiilor de instrumente sau utilaje existente, al prezenței unor noi substanțe și produse chimice și al unor noi tipuri de locuri de muncă; întrucât

---

<sup>31</sup> Eurofound și Biroul Internațional al Muncii, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Munca oricând, oriunde: efectele sale asupra lumii muncii), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, și Biroul Internațional al Muncii, Geneva, 2017.

<sup>32</sup> Institutul European al Sindicatelor, „Teleworking in the aftermath of the Covid-19 pandemic: enabling conditions for a successful transition” (Telemunca după pandemia de COVID-19: condiții favorizante pentru o tranziție de succes), 2021.

<sup>33</sup> Eurofound și Centrul Comun de Cercetare al Comisiei Europene, „What just happened? COVID-19 lockdowns and change in the labour market” (Ce s-a întâmplat? Măsurile de limitare a mișcării persoanelor aplicate în timpul pandemiei de COVID-19 și schimbările pe piața forței de muncă), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2021.

<sup>34</sup> Eurofound, „Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age” (Telemunca și munca mobilă bazată pe TIC: lucrul flexibil în era digitală), seria *New forms of employment*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2020.

<sup>35</sup> Microsoft Work Trend Index, „The next great disruption is hybrid work - are we ready?” (Următoarea mare perturbare este munca hibridă - suntem pregătiți?).

<sup>36</sup> EU-OSHA, „Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications” (Munca la distanță și riscurile pentru sănătate în contextul pandemiei de COVID-19: date concrete de pe teren și implicații politice), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2021.

tot mai mulți lucrători încep să ocupe locuri de muncă pe platforme online și să desfășoare muncă netradițională sau în locuri de muncă atipice;

- Q. întrucât criza provocată de pandemia de COVID-19 a scos la iveală vulnerabilitatea lucrătorilor atipici, inclusiv a celor care își desfășoară activitatea în mediul digital sau prin intermediul platformelor digitale și a lucrătorilor care desfășoară o activitate independentă; întrucât este foarte probabil ca, la nivelul pieței muncii, segmentul muncii pe platforme online să continue să se extindă; întrucât lucrătorii care desfășoară o activitate independentă sunt excluși din domeniul de aplicare a cadrului strategic pentru securitate și sănătate la locul de muncă, deoarece aceștia nu intră sub incidența legislației UE privind securitatea și sănătatea în muncă; întrucât lucrătorii pe platforme online pot fi supuși unor riscuri sporite la adresa sănătății și a siguranței, care nu se limitează la sănătatea fizică, ci pot afecta, de asemenea, sănătatea psiho-socială din cauza orelor de lucru imprevizibile, a intensității muncii, a mediilor competitive, a supraîncărcării cu informații și a izolării; întrucât gestionarea algoritmică prezintă noi provocări pentru viitorul muncii, care pot genera o presiune excesivă în materie de viteză și eficiență pentru lucrători; întrucât acest stil de gestionare poate pune în pericol siguranța rutieră a lucrătorilor de pe platforme din sectorul transporturilor și al livrării, în special a bicicliștilor, în calitate de utilizatori vulnerabili ai drumurilor, precum și siguranța altor participanți la trafic; întrucât lucrătoarele pe platforme online, în special conducătoarele auto și femeile care prestează servicii de curățenie și îngrijire în reședințe private, pot fi mai predispuse riscului de a fi victime ale hărțuirii sexuale și ale violenței și este posibil să nu raporteze aceste cazuri din cauza lipsei instrumentelor de raportare, a faptului că nu pot contacta un director uman sau din teama de a primi evaluări negative și de a pierde proiecte viitoare; întrucât hărțuirea sexuală și violența sunt subraportate în lucrul pe platforme online<sup>37</sup>;
- R. întrucât pandemia de COVID-19 a arătat că locurile de muncă pot fi centre importante de răspândire a bolilor contagioase; întrucât precaritatea condițiilor de muncă și de viață ale lucrătorilor sezonieri din Europa, în special în sectorul agricol, era deja bine documentată înainte de criza provocată de pandemia de COVID-19<sup>38</sup>; întrucât, pe durata pandemiei, informații îngrijorătoare privind încălcarea drepturilor lucrătorilor transfrontalieri și sezonieri în ceea ce privește condițiile de muncă și de viață au arătat că situația acestora s-a deteriorat și mai mult; întrucât lucrătorii cu contracte pe termen scurt locuiesc adesea în grup, unde distanțarea socială este dificil de respectat și crește riscul de infectare; întrucât focare mari de infecții cu COVID-19 au apărut în sectoare precum cel alimentar; întrucât formele precare de ocupare a forței de muncă, cum ar fi munca interimară, falsele activități independente sau munca în lanțurile de subcontractanți, îi exclud în mod regulat pe lucrători de la serviciile și formarea în domeniul securității și sănătății în muncă (SSM); întrucât obiectivul Autorității

---

<sup>37</sup> Organizația Internațională a Muncii, „World Employment and Social Outlook 2021, The role of digital labour platform in transforming the world of work” (Perspectivele sociale și asupra ocupării forței de muncă la nivel mondial pentru 2021: rolul platformelor digitale de prestări servicii în transformarea lumii muncii), <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/lang--en/index.htm>

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

<sup>38</sup> Confederația Europeană a Sindicatelor, nota de informare intitulată „Măsuri naționale care vizează lucrătorii sezonieri pentru a aborda deficitul de forță de muncă (în special în sectorul agricol)”, 29 mai 2020.

[https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-05/Covid-19%20Briefing%20Seasonal%20Workers%20Final\\_updated%2029%20May%202020.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-05/Covid-19%20Briefing%20Seasonal%20Workers%20Final_updated%2029%20May%202020.pdf)

Europene a Muncii (ELA) este de a asigura o mobilitate echitabilă a forței de muncă, oferind asistență statelor membre și Comisiei în aplicarea și asigurarea respectării efective a dreptului Uniunii în ceea ce privește mobilitatea forței de muncă și în ceea ce privește coordonarea sistemelor de securitate socială în cadrul UE, inclusiv în legătură cu raportarea neregulilor suspectate, cum ar fi încălcarea condițiilor de muncă și a normelor de sănătate și siguranță, în cazul în care statele membre și Comisia află despre astfel de nereguli în timpul îndeplinirii sarcinilor lor;

- S. întrucât prevenția, creșterea gradului de conștientizare, activitățile legate de bunăstare și promovarea unei culturi de sănătate și securitate la locul de muncă pot avea rezultate pozitive în ceea ce privește îmbunătățirea stării de sănătate a angajaților, precum și asigurarea de noi oportunități în materie de angajare sau de voluntariat;
- T. întrucât inspecția muncii joacă un rol esențial în punerea în aplicare a politicilor privind securitatea și sănătatea în muncă la nivel regional și local; întrucât recomandarea OIM stabilește că ar trebui să existe un inspector de muncă la 10 000 de lucrători pentru a efectua inspecții eficiente și în timp util în vederea eradicării tuturor formelor de abuz; întrucât, conform analizelor EU-OSHA, 88 % dintre angajatori declară că respectarea legislației este principalul motiv pentru care gestionează securitatea și sănătatea în muncă<sup>39</sup>;
- U. întrucât pandemia de COVID-19 a solicitat în mod extraordinar personalul medical; întrucât un mediu de lucru solicitant și temerile pentru siguranța personală și a familiei au avut un impact psihologic negativ; întrucât profesioniștii din domeniul sănătății se confruntă cu niveluri mai ridicate de stres, anxietate și depresie în comparație cu profesioniștii din alte domenii<sup>40</sup>; întrucât Uniunea Europeană trebuie să învețe din criza provocată de pandemia de COVID-19 și să pună în aplicare un sistem eficient de coordonare a răspunsului la orice fel de amenințare viitoare la adresa sănătății publice, care să includă prevenirea, pregătirea și planificarea reacției la locul de muncă;
- V. întrucât pandemia de COVID-19 a pus în evidență și a agravat inegalitățile de gen; întrucât majoritatea lucrătorilor esențiali din prima linie în sectorul medical, cel social, cel educațional și cel de îngrijire sunt femei; întrucât, în perioada de vârf a pandemiei, aceste lucrătoare s-au confruntat cu un program de lucru prelungit și au raportat probleme de reconciliere a vieții profesionale cu cea privată; întrucât, deși sunt considerate esențiale, aceste profesii constituie încă unele dintre cele mai subevaluate și mai prost plătite locuri de muncă din UE; întrucât femeile au fost expuse unui risc deosebit de ridicat ca urmare a crizei provocate de pandemia de COVID-19 și sunt mai grav afectate de consecințele economice și sociale ale acesteia<sup>41</sup>;

---

<sup>39</sup> EU-OSHA, „Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3)” (Sondajul european în rândul întreprinderilor privind riscurile noi și emergente – ESENER-3), 2019. <https://www.enshp.eu/pdfs/news01.pdf>

<sup>40</sup> da Silva Neto, AM et al, „Psychological effects caused by the COVID-19 pandemic in health professionals: A systematic review with meta-analysis” (Efectele psihologice cauzate de pandemia de COVID-19 în rândul personalului medical: O revizuire sistematică cu meta-analiză), în *Progress in neuro-psychopharmacology & biological psychiatry*, 10 ianuarie 2021.

<sup>41</sup> Infografic al Parlamentului European, „Understanding Covid-19's impact on women” (Să înțelegem impactul pandemiei de COVID-19 asupra femeilor), 1 martie 2021. <https://www.europarl.europa.eu/news/ro/headlines/society/20210225STO98702/sa-intelegem-impactul-covid->

- W. întrucât este important să se aplice o perspectivă de gen în ceea ce privește sănătatea și securitatea la locul de muncă, deoarece lucrătorii pot fi mai expuși și mai vulnerabili la diferite tipuri de substanțe sau riscuri în funcție de genul lor; întrucât aspectele de gen ar trebui abordate în contextul dreptului de a se deconecta;
- X. întrucât combaterea expunerii la substanțe periculoase și a altor factori de risc la locul de muncă este deosebit de relevantă pentru tratarea inegalităților în materie de sănătate, deoarece unele categorii de lucrători dintre cei mai vulnerabili pot fi expuse excesiv la asemenea riscuri; întrucât persoanele cu dizabilități, tinerii și vârstnicii sunt deosebit de vulnerabili în contextul crizei provocate de COVID-19; întrucât este probabil ca aceste persoane să sufere disproporționat și să aibă nevoi speciale de sprijin de care trebuie ținut cont într-o strategie de SSM ca răspuns la pandemie; întrucât persoanele cu dizabilități, boli cronice sau care se recuperează după un accident sau o boală pot necesita sprijin individualizat și adaptarea locului de muncă dacă doresc să participe pe piața muncii; întrucât cercetările arată că aceste grupuri prezintă un risc ridicat de a dezvolta probleme de sănătate mintală; întrucât lipsa unor măsuri de adaptare la locul de muncă și a unor amenajări corespunzătoare, inclusiv a unor proceduri de evacuare de urgență, în special pentru lucrătorii cu dizabilități, poate duce la presiuni fizice, mentale și psihologice care pot pune în pericol sănătatea și siguranța acestor lucrători, mai ales dacă instrumentele digitale de muncă nu au fost făcute complet accesibile pentru persoanele cu dizabilități;
- Y. întrucât Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, care a intrat în vigoare în Uniunea Europeană în 2011, prevede că „Statele părți vor lua măsurile eficiente și adecvate, inclusiv prin sprijinul reciproc între persoane cu aceleași probleme, pentru a permite persoanelor cu dizabilități să obțină și să își mențină maximum de autonomie, să își dezvolte pe deplin potențialul fizic, mintal, social și profesional și să realizeze o deplină integrare și participare la toate aspectele vieții” și „recunosc dreptul persoanelor cu dizabilități de a munci în condiții de egalitate cu ceilalți; aceasta include dreptul la șansa de a-și câștiga existența prin exercitarea unei activități liber alese sau acceptate pe piața muncii, într-un mediu de lucru deschis, incluziv și accesibil persoanelor cu dizabilități”;
- Z. întrucât, potrivit Eurofound<sup>42</sup>, cetățenii UE nu se bucură de condiții egale când se pune problema să se întoarcă la serviciu pe durata unei vătămări sau boli sau după aceea; întrucât doar unul din trei lucrători din UE ale căror activități zilnice sunt limitate grav sau într-o oarecare măsură de o boală cronică declară că locul său de muncă a fost adaptat la problema sa de sănătate; întrucât Eurofound a mai subliniat că lucrătorii cu un nivel de instruire scăzut și cei care au o ocupație cu nivel scăzut de calificare pe lângă faptul că sunt mai susceptibili de a avea o boală cronică și de a se confrunța cu limitări în activitățile lor zilnice, au și mai puține șanse de a beneficia de adaptarea locului de

---

19-asupra-femeilor-infografic; Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați. <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

<sup>42</sup> Eurofound, articol de știri intitulat „Just one in 3 workers with limiting chronic disease in adapted workplace” („Doar unul din trei lucrători cu boli cronice invalidante are spațiul de lucru adaptat”), 15 octombrie 2019, <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/just-one-in-three-workers-with-limiting-chronic-disease-in-adapted-workplace>

muncă;

- AA. întrucât cunoștințele științifice despre expunerea la diferite pericole s-au îmbogățit remarcabil în ultimii ani; întrucât din acest motiv ar trebui actualizată lista UE a bolilor profesionale; întrucât Recomandarea 2003/670/CE a Comisiei din 19 septembrie 2003 privind lista europeană a bolilor profesionale<sup>43</sup> recomandă statelor membre să introducă în legislațiile lor naționale, cât mai curând posibil, regulamente sau dispoziții administrative privind bolile profesionale pentru care se acordă despăgubiri; întrucât statele membre ar trebui să garanteze, în legislațiile lor naționale, că fiecare lucrător are dreptul la despăgubiri pentru boli profesionale, dacă suferă de o boală despre care se poate dovedi că are cauze și natură profesionale; întrucât nearmonizarea recunoașterii bolilor profesionale poate duce la discriminarea anumitor lucrători din UE, în funcție de nivelul de recunoaștere a bolilor profesionale din țările lor, care poate fi mai ridicat sau mai scăzut;
- AB. întrucât standardele ridicate de securitate și sănătate în muncă, echilibrul dintre viața profesională și cea privată, un mediu de lucru adecvat vârstei, cerințe cantitative mai reduse și autonomia timpului de lucru ar putea permite și încuraja persoanele în vârstă să rămână în mod voluntar pe piața muncii; întrucât trebuie să se acorde o atenție deosebită nevoilor lucrătorilor care ocupă locuri de muncă foarte solicitante din punct de vedere fizic sau psihologic;
- AC. întrucât accidentele rutiere profesionale au loc la locul de muncă și în timpul conducerii asociate cu activitatea profesională, în cea mai mare parte implicând un autovehicul al întreprinderii; întrucât accidentele de muncă mortale și decese pe căile rutiere sunt raportate în mod diferit de statele membre, ceea ce face dificilă compararea statisticilor privind accidentele rutiere profesionale; întrucât se estimează că accidentele rutiere profesionale provoacă între un sfert și peste o treime din totalul deceselor profesionale; întrucât nu există la nivelul UE o definiție standardizată a deceselor rutiere profesionale; întrucât la nivel european există mai multe ținte de reducere a mortalității cauzate de accidente rutiere, dar niciuna nu se referă direct la accidentele rutiere profesionale;
- AD. întrucât riscurile tradiționale pentru sănătate, ca manipularea manuală a încărcăturilor grele, zgomotul, pozițiile de lucru incomode sau mișcările repetitive ale mâinilor și brațelor afectează încă mulți lucrători, fiind semnalate ca atare în cel de al cincilea sondaj privind condițiile de muncă al Eurofound<sup>44</sup>; întrucât printre factorii de risc pentru bolile reumatice și musculo-scheletice (RMS) la locul de muncă se numără vibrațiile, ridicarea de obiecte grele, lucrul cu echipamente cu monitor, utilizarea mașinilor și echipamentelor grele; întrucât, dintre toate afecțiunile profesionale, bolile musculo-scheletice provoacă cele mai mari pierderi de productivitate<sup>45</sup>;
- AE. întrucât bolile profesionale cardiovasculare și respiratorii sunt pe locul al doilea în topul bolilor cauzatoare de decese profesionale; întrucât cerințele psihologice ridicate, stresul profesional, programul de lucru prelungit, tulburările psihice, nesiguranța locului de

---

<sup>43</sup> JO L 238, 25.9.2003, p. 28.

<sup>44</sup> Eurofound, Sondajul european privind condițiile de muncă 2021 (<https://www.eurofound.europa.eu/surveys/2021/european-working-conditions-survey-2021>);

<sup>45</sup> [https://eular.org/myUploadData/files/eular\\_vision\\_paper\\_on\\_eu\\_health\\_policy\\_branded.pdf](https://eular.org/myUploadData/files/eular_vision_paper_on_eu_health_policy_branded.pdf)

muncă și lipsa activității fizice sunt direct asociate cu aceste boli<sup>46</sup>;

- AF. Întrucât sănătatea și siguranța la locul de muncă trebuie considerate o obligație etică și socială, dar și o cerință legală strictă pe care antreprenorii trebuie s-o îndeplinească,
1. apreciază cadrul strategic al Comisiei și, în special, introducerea abordării de tip „viziune zero” față de accidentele la locul de muncă și bolile profesionale, inclusiv noul indicator al tabloului de bord social privind accidentele de muncă mortale, care urmează să fie lansat în curând; regretă totuși că nivelul de ambiție al strategiei pentru SSM nu corespunde obiectivului său „viziune zero” și invită Comisia să prezinte propuneri pe măsura acestei ambiții; cere să se întocmească o foaie de parcurs pentru reducerea accidentelor și a deceselor la locul de muncă, cu o finanțare adecvată națională și de la UE pentru ca statele membre și să ducă la bun sfârșit tranziția către „zero decese”; subliniază totuși că „viziunea zero” nu ar trebui să atragă după sine o subraportare a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale; îndeamnă Comisia să includă toate vătămările corporale și accidentele, precum și uzura fizică și psihică în abordarea de tip „viziune zero”; invită Comisia și statele membre să se concentreze mai mult pe strategiile de prevenire, de pildă să se aloce mai multe resurse inspectoratelor de muncă și serviciilor naționale de sănătate și securitate și să se poarte un dialog mai susținut cu partenerii sociali, pentru a garanta că toți angajații, indiferent de tipul sau de mărimea întreprinderii angajatorului, au dreptul la cel mai înalt nivel posibil de protecție a sănătății și securității; cere seriozitate în executarea și monitorizarea noului cadru strategic pentru siguranța și sănătatea în muncă 2021-2027, având în vedere și impactul pandemiei de COVID-19; cere să se actualizeze periodic cadrul strategic și să se amelioreze strategiile naționale actuale în funcție de evoluția piețelor muncii și de dubla tranziție digitală și verde; consideră că este nevoie de o cooperare strânsă cu partenerii sociali și de o acțiune legislativă în mai multe aspecte ale politicii UE de sănătate și securitate la locul de muncă, pentru a completa varietatea de măsuri fără caracter obligatoriu avute în vedere pentru a transpune în fapte abordarea de tip „viziune zero”; cere să se pună un accent clar pe participarea lucrătorilor la abordarea de tip „viziune zero” și pe intensificarea consultării cu partenerii sociali; consideră îmbucurător că summitul pe tema SSM din 2023 se va concentra îndeosebi pe progresele înregistrate în implementarea abordării de tip „viziune zero”;
  2. invită Comisia să ia măsuri mai ambițioase pentru a combate cancerul din motive profesionale în Planul european de combatere a cancerului; cere ca Directiva 2004/37/CE privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă<sup>47</sup> să fie actualizată permanent și într-un interval de timp ambițios, stabilind inclusiv valori-limită de expunere profesională la cel puțin încă 25 de substanțe prioritare în directivă, după prezentarea planului de acțiune și până la sfârșitul anului 2022 și după consultări cu Comitetul consultativ pentru sănătate și securitate la locul de muncă; subliniază, în acest sens, că Comisia

---

<sup>46</sup> Niedhammer I, Bertrais S, Witt K (2021), Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis (Expunerile psihologice la locul de muncă și rezultatele la nivelul sănătății: o meta-analiză a 72 de analize din literatura de specialitate cu meta-analiză), Scand J Work Environ Health 2021;47(7):489-508.

<sup>47</sup> Directiva 2004/37/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă (JO L 158, 30.4.2004, p. 50).

trebuie să asigure personal suficient, inclusiv în unitățile și autoritățile de resort; subliniază că dacă se înființează registre naționale cuprinzătoare în toate statele membre s-ar putea colecta date la nivel european despre toți agenții cancerigeni relevanți; pledează pentru o cooperare strânsă între instituțiile și agențiile de resort ale UE, statele membre și părțile interesate relevante, cu implicarea puternică a partenerilor sociali în valorificarea activă a datelor colectate pe baza cărora să se ia măsurile legislative și nelegislative necesare pentru combaterea cancerelor profesionale; invită statele membre să asigure pentru toți lucrătorii dreptul de a întrerupe activitatea dacă întâmpină un pericol iminent și condiții de muncă deosebit de periculoase pentru toți lucrătorii, în ton cu practicile naționale;

3. felicită Comisia pentru angajamentul asumat în Directiva 2004/37/CE de a revizui valorile-limită de expunere la plumb, precum și la compușii și diizocianții acestuia; constată că, deși Comitetul de evaluare a riscurilor (CAR) al Agenției Europene pentru Produse Chimice (ECHA) recomandă valoarea-limită atmosferică de 4  $\mu\text{g}/\text{m}^3$  și valoarea-limită biologică de 150  $\mu\text{g}$  de plumb pe litru de sânge, constituind un pas în direcția potrivită, valoarea-limită biologică propusă nu protejează corespunzător femeile și în special femeile însărcinate<sup>48</sup>; solicită Comisiei să aibă grijă ca orice propunere de revizuire a valorilor-limită de expunere la plumb și compușii acestuia să asigure o protecție egală pentru toți lucrătorii la locul de muncă, fie ei femei sau bărbați; felicită Comisia pentru decizia de a pune perturbatorii endocrini în categoria substanțelor care stârnesc îngrijorare deosebită în temeiul Regulamentului (CE) nr. 1907/2006<sup>49</sup> (Regulamentul REACH) și de a-i clasifica în temeiul Regulamentului (CE) nr. 1272/2008<sup>50</sup> (Regulamentul CLP); subliniază că legislația UE ar trebui să protejeze pe lucrători de expunerea la perturbatori endocrini; subliniază că automatizarea și robotizarea anumitor activități pot reduce simțitor riscul lucrătorilor de a fi expuși la agenți cancerigeni la locul de muncă; subliniază că trebuie făcut mai mult pentru a preveni, detecta și recunoaște mai bine formele de cancer profesional asociate cu munca în schimburi de noapte; invită Comisia să acorde o atenție deosebită grupurilor foarte expuse la substanțe chimice periculoase, de pildă lucrătorii din industria chimică și din agricultură, sau lucrătoarele deosebit de vulnerabile, precum femeile însărcinate sau care alăptează;
4. felicită Comisia, care s-a angajat să prezinte în 2022 o propunere legislativă pentru a reduce și mai mult expunerea lucrătorilor la azbest; invită Comisia să își propună ținte și mai îndrăznețe și să prezinte o propunere de strategie europeană pentru eliminarea totală a azbestului, după cum se cere în rezoluția Parlamentului conținând recomandări adresate Comisiei privind protecția lucrătorilor împotriva azbestului; invită Comisia să dea dovadă de dârzenie în eforturile sale de a elimina în totalitate azbestul și să revizuiască părțile din Directiva 2009/148/CE<sup>51</sup> legate de formarea și certificarea

---

<sup>48</sup> Institutul European al Sindicatelor „Occupational Exposure Limits (OELs) for lead and lead compounds & equality of treatment of women and men at work” (Limitele de expunere profesională (LEP) la plumb și compuși de plumb și egalitatea de tratament între femei și bărbați la locul de muncă), 14 decembrie 2020.

<sup>49</sup> Regulamentul (CE) nr. 1907/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 18 decembrie 2006 privind înregistrarea, evaluarea, autorizarea și restricționarea substanțelor chimice (REACH) (JO L 396, 30.12.2006, p. 1).

<sup>50</sup> Regulamentul (CE) nr. 1272/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 decembrie 2008 privind clasificarea, etichetarea și ambalarea substanțelor și amestecurilor (JO L 353, 31.12.2008, p. 1).

<sup>51</sup> Directiva 2009/148/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 30 noiembrie 2009 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la azbest la locul de muncă (JO L 330, 16.12.2009, p. 28).

lucrătorilor expuși la azbest și, cu prioritate, să actualizeze limita de expunere la azbest care ar trebui să fie stabilită la 0,001 fibre/cm<sup>3</sup> (1 000 fibre/m<sup>3</sup>); invită Comisia să prezinte o propunere legislativă de directivă-cadru a UE pentru strategiile naționale de eliminare a azbestului; invită Comisia să actualizeze Directiva 2010/31/UE<sup>52</sup> pentru a dispune verificarea obligatorie a clădirilor și eliminarea ulterioară a azbestului și a altor substanțe periculoase înainte de a începe lucrări de renovare, interzicând astfel sigilarea și încapsularea materialelor care conțin azbest dacă există posibilitatea tehnică de a fi eliminate; roagă Comisia să prezinte o propunere legislativă care să țină cont de reglementările naționale existente și un studiu de impact despre cele mai eficiente modele de verificare obligatorie a clădirilor, constând într-un diagnostic de suprafață al prezenței azbestului făcut de o entitate profesională cu calificări și autorizații corespunzătoare, înainte de vânzare sau închiriere și să stabilească cerințe minime pentru introducerea unor certificate privind prezența azbestului în clădirile construite înainte de 2005 sau înainte de anul interzicerii echivalente a azbestului pe plan național; invită Comisia și statele membre să asigure o mai bună recunoaștere și compensare a bolilor asociate azbestului pentru toți lucrătorii expuși, pentru a proteja sănătatea lucrătorilor din construcții și din alte sectoare în cursul tranziției verzi; cere să se folosească, în măsura posibilului, microscopia electronică cu transmisie analitică (ATEM) sau alte metode la fel de avansate pentru numărarea fibrelor;

5. consideră că Directiva 89/391/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă<sup>53</sup> este posibil să nu se dovedească suficient de eficientă pentru lumea muncii secolului XXI, date fiind ultimele evoluții de pe piața muncii, inclusiv evaluarea și gestionarea riscurilor psihosociale; consideră, prin urmare, că ea ar trebui completată pentru a trata mai riguros acest aspect; reamintește solicitarea pe care a adresat-o Comisiei să introducă dreptul de a se deconecta în cadrul strategic privind securitatea și sănătatea în muncă și, în termeni mai expliți, să elaboreze și să integreze în cadru noi măsuri despre aspectele psihosociale; în acest sens, invită Comisia să își propună ținte mai îndrăznețe în cadrul strategic privind securitatea și sănătatea în muncă; invită Comisia să propună, în consultare cu partenerii sociali, o directivă privind riscurile psihosociale și confortul psihic la locul de muncă, care să vizeze prevenirea eficientă a riscurilor psihosociale la locul de muncă ca, de exemplu, anxietatea, depresia, epuizarea și stresul, inclusiv riscurile cauzate de probleme structurale, ca organizarea muncii (de exemplu, administrarea defectuoasă, proasta planificare a muncii sau necorelarea corespunzătoare a cunoștințelor și abilităților lucrătorilor cu sarcinile atribuite); invită Comisia și statele membre să creeze mecanisme pentru a preveni aceste riscuri și a-i reintegra în muncă pe angajații afectați și să treacă de la acțiuni la nivel individual la o abordare bazată pe organizarea muncii, în spiritul principiilor generale de ierarhizare a prevenției incluse în Directiva 89/391/CEE; invită Comisia să elaboreze orientări privind numărul minim de angajați necesar pentru a furniza serviciile de medicină a muncii care să asigure o supraveghere adecvată a sănătății la locul de muncă<sup>54</sup>; consideră că protecția și promovarea sănătății mintale ar trebui să facă parte integrantă din planurile de pregătire în domeniul SSM pentru crizele sanitare ale viitorului; subliniază că ar trebui să se dea

---

<sup>52</sup> Directiva 2010/31/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 mai 2010 privind performanța energetică a clădirilor (JO L 153, 18.6.2010, p. 13).

<sup>53</sup> JO L 183, 29.6.1989, p. 1.

<sup>54</sup> Recomandarea nr. 171 a OIM privind serviciile de medicina muncii.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312509](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312509)



mare atenție sănătății mintale a cadrelor medicale și a altor lucrători esențiali; salută, în acest sens, contribuția dată de grupul de experți pe tema „cum să investești cu succes în domeniul sănătății” (EXPH) în avizul său despre ocrotirea sănătății mintale a cadrelor medicale și a altor lucrători esențiali; invită Comisia și statele membre să dea curs acestor recomandări și să se implementeze cum se cuvine;

6. subliniază că este important să li se ofere lucrătorilor cu boli profesionale opțiuni adecvate de a solicita despăgubiri; invită Comisia, în consultare cu partenerii sociali, să revizuiască Recomandarea Comisiei din 2003 privind lista europeană a bolilor profesionale și să o completeze, adăugând, de exemplu, afecțiunile musculo-scheletice din cauze profesionale, tulburările mentale legate de mediul profesional, în special depresia, epuizarea, anxietatea și stresul, toate bolile asociate cu azbestul și cancerul de piele și inflamația reumatică și cronică; invită Comisia să transforme această recomandare, după ce se consultă cu partenerii sociali, într-o directivă care să întocmească o listă minimă a bolilor profesionale și să stabilească cerințe minime pentru recunoașterea lor și despăgubiri juste pentru persoanele în cauză;
7. subliniază că lucrătoarele se lovesc de probleme și mai mari când vine vorba de sănătate și confortul psihic la locul de muncă, în special în sectorul medical și al îngrijirii; felicită Comisia pentru că dă mai multă importanță dimensiunii de gen în abordarea securității și a sănătății în muncă; invită Comisia și statele membre să integreze perspectiva de gen și să țină seama de diferențele între femei și bărbați în toate măsurile de securitate și sănătate la locul de muncă; invită Comisia să bazeze viitoarea inițiativă legislativă privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și violenței domestice pe acordul-cadru privind hărțuirea și violența la locul de muncă; invită Comisia și statele membre să se asigure că măsurile preventive și de protecție care urmăresc să eradicе violența, discriminarea și hărțuirea în lumea muncii, inclusiv violența și hărțuirea din partea terților (de exemplu, din partea clienților, furnizorilor, vizitatorilor sau pacienților), se aplică, dacă este cazul, indiferent de motivul și cauza hărțuirii și nu se limitează la cazurile bazate pe discriminare; invită statele membre să ratifice Convenția OIM nr. 190 și Recomandarea No.206 privind violența și hărțuirea și să introducă legile și măsurile de politică necesare pentru a interzice, preveni și combate violența și hărțuirea la locul de muncă;
8. invită Comisia și statele membre să elaboreze strategii pentru a ne pregăti să facem față unei situații cu o forță de muncă îmbătrânită, o pondere mai mare a angajaților cu boli cronice și în care trebuie să se adapteze locurile de muncă la nevoile angajaților cu dizabilități, să fie sprijinite activ reintegrarea și nediscriminarea și adaptate condițiile de muncă la persoanele cu dizabilități sau boli cronice și persoanele care se recuperează după boală; subliniază că trebuie definite și implementate strategii personalizate și individualizate pentru a ajuta lucrătorii să se recupereze și să se reabiliteze; subliniază că aceste strategii ar trebui să cuprindă promovarea educației, a formării și a învățării pe tot parcursul vieții pentru persoanele de toate vârstele, un mai bun echilibru între muncă și viața personală și promovarea schimbului de experiență între generații la locul de muncă; subliniază că ar trebui să se acorde o atenție specială și îngrijitorilor;
9. invită Comisia ca în cadrul Strategiei UE pentru drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-2030 să ofere orientări clare și ambițioase statelor membre și angajatorilor cu privire la furnizarea de amenajări rezonabile și adaptări ale locului de muncă pentru

persoanele cu dizabilități; mergând pe această idee, invită Comisia să se apuce de o revizuire ambițioasă a Directivei 2000/78/CE privind egalitatea de tratament; insistă asupra faptului că este la fel de important să se acorde atenție situației lucrătorilor cu boli cronice;

10. invită Comisia și statele membre să acorde o atenție deosebită lucrătorilor tineri în strategiile lor privind SSM, dând o atenție specială lucrătorilor sub 18 ani; reamintește că statisticile arată că tinerii cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani sunt mai predispuși la accidente grave la locul de muncă decât adulții mai în vârstă, pentru că nu au suficientă experiență și instruire și nu sunt supravegheați îndeajuns, nu au o idee clară despre drepturile lor și îndatoririle angajatorilor, care nu le recunosc nevoile și îi expun la condiții de muncă precare, fapt ce duce la dezvoltarea unor boli profesionale încă din tinerețe sau mai târziu în viață<sup>55</sup>;
11. reamintește că lucrătorii pe platforme pot fi supuși unor riscuri mai mari la adresa sănătății și securității, atât cei care muncesc in situ, cât și cei care muncesc online; subliniază că aceste riscuri nu se limitează la sănătatea fizică, ci pot afecta și sănătatea psihosocială, printre factorii de risc nou apăruiți numărându-se programul de lucru imprevizibil, intensitatea muncii, mediul competitiv, supraîncărcarea cu informații și izolarea; consideră binevenită și adecvată scopului propunerea Comisiei de directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă ale lucrătorilor pe platforme online; subliniază că toți lucrătorii pe platforme online ar trebui să aibă dreptul de a primi despăgubiri în caz de accidente de muncă și boli profesionale și să beneficieze de protecție socială, inclusiv asigurări de boală și invaliditate, prin introducerea unei prezumții relative a unui raport de muncă pentru lucrătorii pe platforme online, în conformitate cu definițiile naționale prevăzute în legislația sau contractele colective de muncă din statele membre; în acest context, reamintește recomandările pe care le-a făcut în rezoluția sa din 16 septembrie 2021 referitoare la condiții de muncă echitabile, drepturi și protecție socială pentru lucrătorii pe platforme online - noi forme de angajare legate de dezvoltarea digitală<sup>56</sup>,
12. roagă Comisia și statele membre să vegheze ca toți lucrătorii care au un contract de muncă sau un raport de muncă, astfel cum sunt definite în legislația, convențiile colective sau practicile naționale, inclusiv lucrătorii cu contracte atipice<sup>57</sup>, precum și lucrătorii care desfășoară o activitate independentă autentică și falsă, precum și lucrătorii mobili, să beneficieze de prevederile legislației și politicilor în materie de SSM; subliniază că negocierilor colective le revine rolul esențial de a asigura cele mai înalte standarde de sănătate și securitate la locul de muncă; subliniază că drepturile omului la nivel european și internațional garantează tuturor lucrătorilor dreptul de a organiza, înființa și a adera la un sindicat, de a se implica în negocieri colective, de a întreprinde acțiuni colective pentru a-și apăra drepturile și de a beneficia de protecție în temeiul convențiilor colective, indiferent de forma de angajare<sup>58</sup>;

---

<sup>55</sup> <https://osha.europa.eu/ro/themes/young-workers>

<sup>56</sup> Texte adoptate, P9\_TA(2021)0385.

<sup>57</sup> <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm>

<sup>58</sup> Articolul 23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului prevede că „orice om are dreptul să înființeze sindicate sau să adere la ele pentru a-și apăra interesele; Convenția OIM nr. 87 din 1948 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical. și Convenția nr. 98 a OIM privind dreptul de organizare și negociere

13. invită Comisia să pună sănătatea și siguranța în strategiile și politicile UE relevante privind tranziția verde și cea digitală, inclusiv în cele care privesc inteligența artificială (IA); insistă ca soluțiile de IA la locul de muncă să fie etice și antropocentrice, transparente și juste și să evite orice implicații negative pentru sănătatea și securitatea lucrătorilor; invită Comisia să cântărească ideea de a prezenta o inițiativă legislativă, după ce se consultă cu partenerii sociali, pentru a clarifica responsabilitățile și răspunderea în domeniul SSM în raport cu sistemele de IA și noile metode de lucru; subliniază că trebuie asigurate educația și formarea lucrătorilor și luate măsuri pentru succesul strategiilor în domeniul SSM înainte de a introduce și a lăsa lucrătorii să folosească sisteme de IA la locul de muncă; subliniază că IA și digitalizarea facilitează plauzibil sinergiile între om și mașină și oferă beneficii economice și societale și noi oportunități pentru întreprinderi, stârnind pe de altă parte preocupări în materie de SSM, ca de pildă apariția unor noi forme de monitorizare și gestionare a lucrătorilor bazate pe colectarea unor volume mari de date în timp real, care pot crea probleme juridice, de reglementare și etice; cere cu mare insistență să se introducă garanții împotriva efectelor negative ale gestionării algoritmice asupra sănătății și securității lucrătorilor; subliniază că algoritmi utilizați în diferitele sectoare de activitate trebuie să fie transparenți, nediscriminatorii și etici și că deciziile algoritmice trebuie să fie contestabile și, după caz, reversibile și să poată fi cineva tras la răspundere pentru adoptarea lor și, ca urmare, trebuie să facă obiectul supravegherii umane; subliniază rolul partenerilor sociali în anticiparea riscurilor profesionale care apar ca urmare a dezvoltării tehnologiilor disruptive;
14. reamintește că schimbările climatice au un impact direct asupra lucrătorilor; reamintește că intensificarea fenomenelor meteorologice extreme va atrage după sine mai multe vătămări fizice și că schimbările climatice ar putea și să mărească riscul de cancer de piele și expunere la praf și riscurile psihosociale; insistă asupra faptului că o organizare neadecvată a muncii poate, la rândul său, să agraveze situația; subliniază rolul partenerilor sociali în anticiparea riscurilor profesionale emergente cauzate de schimbările climatice; reamintește că sănătatea și siguranța lucrătorilor sunt de competența UE și că, în conformitate cu Directiva 89/391/CEE, lucrătorii ar trebui protejați de orice risc, inclusiv de riscurile emergente; invită Comisia să evalueze temeinic și urgent riscurile noi și emergente ale schimbărilor climatice asupra securității și sănătății în muncă, pentru a-i proteja mai bine pe lucrători de expunerea la temperaturi mai ridicate, radiații UV naturale și alte riscuri pentru sănătate și securitate;
15. cere să se ia măsuri pentru consolidarea protecției împotriva expunerii la radiațiile UV la nivelul UE, în special în cadrul legislației privind sănătatea și siguranța la locul de muncă pentru lucrătorii în aer liber; invită, prin urmare, Comisia să revizuiască Directiva 2006/25/CE privind expunerea lucrătorilor la riscuri generate de agenții fizici (radiații optice artificiale)<sup>59</sup> și să includă radiațiile solare în domeniul de aplicare al acestei directive; invită Comisia să evalueze implementarea și eficacitatea măsurilor existente de protecție a lucrătorilor expuși la radiații ionizante, cum ar fi echipajele companiilor aeriene, lucrătorii din centralele nucleare, lucrătorii din structurile industriale relevante, cercetătorii, cadrele medicale și veterinarii care lucrează în

---

colectivă;

<sup>59</sup> Directiva 2006/25/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 aprilie 2006 privind cerințele minime de securitate și de sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de agenții fizici (radiații optice artificiale) (JO L 114, 27.4.2006, p. 38).

sectorul radiologiei, radioterapiei sau medicinei nucleare și să revizuiască aceste măsuri pentru a stabili măsuri proporționale;

16. invită Comisia să instituie un mecanism de alertă timpurie, în cadrul actualei structuri interinstituționale, pentru a detecta cazurile în care sunt necesare ajustări și revizuri ale directivelor existente în materie de SSM ce vizează domenii aflate într-o constantă schimbare și care pot fi influențate, de exemplu, de noi date științifice privind produsele periculoase sau de evoluția piețelor muncii și a condițiilor de muncă în cadrul dublei tranziții digitale și verzi; subliniază că este necesar ca în special partenerii sociali sectoriali să fie implicați în acest mecanism, ei fiind primii care se confruntă cu situații în schimbare;
17. invită Comisia să revizuiască Directiva 2014/24/UE privind achizițiile publice<sup>60</sup> pentru a se asigura că toate proiectele și inițiativele finanțate sau cofinanțate vor include clauze privind sănătatea și securitatea în muncă și respectarea contractelor colective de muncă și că se vor furniza orientări clare cu privire la modul în care se va realiza acest lucru;
18. invită Comisia să promoveze problema mai amplă a muncii decente în viitoarele acorduri comerciale ale UE și să se asigure că standardele de sănătate și securitate în muncă sunt luate în considerare în mod corespunzător ca parte a angajamentelor obligatorii privind standardele sociale și de muncă; invită Comisia să sprijine țările candidate să își alinieze cadrele juridice la acquis-ul UE privind SSM; invită Comisia și statele membre să coopereze strâns cu OIM și cu OMS pentru a promova dreptul la condiții de muncă sigure și sănătoase în cadrul principiilor și drepturilor fundamentale ale muncii sub egida OIM și pentru a asigura respectarea acestor principii de către actorii din lanțurile de aprovizionare globale; salută intenția Comisiei de a propune o interdicție la nivelul UE asupra produselor fabricate prin muncă forțată;
19. salută scopul de a consolida relațiile cu țările partenere ale UE, cu organizațiile regionale și internaționale și cu alte foruri internaționale pentru a crește standardele de sănătate și securitate în muncă la nivel global; solicită implicarea activă a Comisiei în sprijinirea integrării dreptului la condiții de muncă sigure și sănătoase în cadrul OIM privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă;
20. consideră că în regiunile transfrontaliere ar trebui promovate activitățile comune de formare și schimbul de bune practici la nivel transfrontalier pentru personalul medical și personalul din sistemul de sănătate publică;

***Planul de pregătire pentru viitoare crize sanitare: lecțiile învățate din pandemia de COVID-19 și impactul acesteia asupra muncii***

21. subliniază că este esențial să se rețină lecțiile învățate din pandemia de COVID-19 și să se sporească gradul de pregătire pentru eventualele crize sanitare viitoare; sprijină apelul adresat statelor membre de a elabora planuri de pregătire pentru crize viitoare în strategiile lor naționale în materie de SSM, în consultare cu partenerii sociali naționali, inclusiv pentru punerea în aplicare a orientărilor și instrumentelor UE; subliniază că este nevoie de mecanisme eficiente la nivelul UE pentru coordonarea acestor planuri;

---

<sup>60</sup> Directiva 2014/24/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile publice (JO L 94, 28.3.2014, p. 65).

consideră că îmbunătățirea comunicării informațiilor verificate ar trebui să se afle în centrul oricărui plan de pregătire în materie de sănătate; consideră că protecția și promovarea sănătății mintale ar trebui să facă parte integrantă din planurile de pregătire în materie de SSM pentru viitoarele crize sanitare și subliniază că ar trebui să se acorde o atenție deosebită sănătății mintale a lucrătorilor din sectorul sanitar și a altor lucrători esențiali; salută intenția Comisiei de a lansa o evaluare aprofundată a efectelor pandemiei și a eficienței cadrelor UE și naționale în materie de SSM, pentru a elabora proceduri de urgență și orientări pentru desfășurarea, implementarea și monitorizarea rapidă a măsurilor în eventualele crize sanitare viitoare, în cooperare strânsă cu actorii din domeniul sănătății publice; invită statele membre să acorde o atenție deosebită regiunilor transfrontaliere în vederea consolidării cooperării; consideră că declararea unei situații de urgență de sănătate publică la nivelul UE, astfel cum este prevăzută în viitorul regulament<sup>61</sup> privind amenințările transfrontaliere grave pentru sănătate, ar trebui să declanșeze punerea în aplicare și coordonarea la nivelul UE a măsurilor prevăzute în planurile naționale de pregătire în materie de SSM ale statelor membre;

22. reamintește angajamentul Comisiei de a evalua necesitatea unor acțiuni suplimentare pentru a îmbunătăți funcționarea cadrului de reglementare existent al UE în materie de securitate și sănătate, precum și necesitatea de a modifica Directiva 2000/54/CE privind agenții biologici la locul de muncă; invită Comisia să efectueze fără întârziere o revizuire specifică a acestei directive, pe baza lecțiilor învățate în urma pandemiei de Covid-19, pentru a se putea asigura un grad mai bun de pregătire, de planificare a răspunsului și de creștere a rezilienței în situații de criză sanitară la toate locurile de muncă; subliniază că revizuirea ar trebui să asigure faptul că directiva este adecvată pentru a răspunde situațiilor de pandemie, că facilitează stabilirea unor planuri naționale de urgență în caz de izbucnire a unei pandemii și a unor instrucțiuni scrise, în diferite limbi, din partea angajatorului cu privire la riscurile SSM, la măsurile sanitare și la organizarea muncii pentru toți lucrătorii în cazul unei pandemii; salută intenția Comisiei de a include COVID-19 în Recomandarea privind lista europeană a bolilor profesionale;
23. invită Comisia și statele membre să acorde o înaltă prioritate și să finanțeze în mod adecvat consolidarea cercetării și a colectării de date, atât la nivelul UE, cât și la nivel național, cu privire la sănătatea și securitatea la locul de muncă, în special cu privire la cauzele și impactul asupra sănătății mintale, a riscurilor psihosociale, ergonomice și a afecțiunilor musculo-scheletice, a bolilor circulatorii profesionale, a cancerului profesional, a bolilor inflamatorii cronice în toate sectoarele, și să efectueze o evaluare detaliată a problemelor, precum și a impactului mediului profesional în schimbare, inclusiv a oportunităților și provocărilor legate de sănătatea și securitatea asociate cu munca la distanță și telemunca și dreptul de a se deconecta, pentru a analiza impactul sexului, vârstei și dizabilității; invită Comisia să continue aceste cercetări prin măsuri atât legislative, cât și nelegislative prin care să se protejeze sănătatea și securitatea lucrătorilor, după consultarea partenerilor sociali;
24. invită Comisia să realizeze o cercetare suplimentară privind costurile economice ale

---

<sup>61</sup> Propunerea Comisiei din 11 noiembrie 2020 de regulament al Parlamentului European și al Consiliului privind amenințările transfrontaliere grave pentru sănătate și de abrogare a Deciziei nr. 1082/2013/UE (COM(2020)0727). Parlamentul a adoptat amendamente la propunere la 14 septembrie și la 11 noiembrie 2021 (Texte adoptate, P9\_TA(2021)0449).

sănătății și ale excluderii la locul de muncă;

25. invită Comisia să propună un cadru legislativ în vederea stabilirii unor cerințe minime privind teleducarea în întreaga Uniune, care să nu afecteze negativ condițiile de angajare ale teleducătorilor; observă că acest cadru ar trebui dezvoltat în consultare cu statele membre și cu partenerii sociali europeni, cu respectarea deplină a modelelor naționale de piețe ale muncii și ținând seama de acordurile-cadru ale partenerilor sociali privind teleducarea și digitalizarea; subliniază că un astfel de cadru ar trebui să clarifice condițiile de muncă, inclusiv privind furnizarea și utilizarea echipamentelor și privind răspunderea pentru funcționarea lor, inclusiv în ceea ce privește instrumentele digitale existente și noi, și ar trebui să asigure că acest tip de muncă este efectuat în mod voluntar și că drepturile, echilibrul între viața profesională și cea privată, volumul de muncă și standardele de performanță ale teleducătorilor sunt echivalente cu cele ale lucrătorilor comparabili care sunt prezenți fizic la serviciu; subliniază că această inițiativă legislativă ar trebui să se bazeze pe o evaluare cuprinzătoare, inclusiv a riscurilor psihosociale asociate cu practicile de muncă digitală și de la distanță și cu mediile de lucru permeabile; invită Comisia și statele membre să garanteze măsuri privind accesibilitatea și tehnologia incluzivă pentru persoanele cu dizabilități care se află în tranziție la teleducare și/sau care urmează cursuri de formare profesională de la distanță;
26. invită Comisia să propună, în consultare cu partenerii sociali, o directivă privind standardele și condițiile minime pentru a se asigura că toți lucrătorii își pot exercita efectiv dreptul de a se deconecta și pentru a reglementa utilizarea instrumentelor digitale existente și noi în scopuri profesionale, în conformitate cu rezoluția sa din 21 ianuarie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei privind dreptul de a se deconecta, și ținând seama de acordul-cadru al partenerilor sociali privind digitalizarea;
27. salută angajamentul Comisiei de a moderniza cadrul legislativ privind SSM prin revizuirea Directivei 89/654/CEE<sup>62</sup> și a Directivei 90/270/CEE<sup>63</sup> privind condițiile minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă și lucrul la monitor; invită Comisia să dea dovadă de mai multă ambiție în această privință și să propună fără întârziere o directivă mai amplă și mai cuprinzătoare privind prevenirea și gestionarea afecțiunilor musculo-scheletice și a bolilor reumatice legate de locul de muncă și invită statele membre să își intensifice cercetările și colectarea de date; invită Comisia să se asigure că toate riscurile profesionale care pot duce la boli inflamatorii și musculo-scheletice reumatice/cronice sunt incluse în directivă, cum ar fi ridicatul de obiecte grele, mișcările repetitive, vibrațiile sau statul în picioare/așezat pe perioade lungi de timp; reamintește că femeile sunt mai susceptibile de a fi afectate de boli musculo-scheletice; reamintește Comisiei că o propunere privind afecțiunile musculo-scheletice de natură ocupațională trebuie să includă o dimensiune de gen puternică în evaluarea, prevenirea și tratarea acestor boli; invită Comisia și statele membre să aibă în vedere introducerea unui program de lucru flexibil pentru lucrătorii care suferă de afecțiuni musculo-scheletice/afecțiuni inflamatorii reumatice/cronice; invită Comisia și statele

---

<sup>62</sup> Directiva 89/654/CEE a Consiliului din 30 noiembrie 1989 privind cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă (JO L 393, 30.12.1989, p. 1).

<sup>63</sup> Directiva 90/270/CEE a Consiliului din 29 mai 1990 privind condițiile minime de securitate și sănătate pentru lucrul la monitor (JO L 156, 21.6.1990, p. 14).

membre să abordeze riscurile profesionale care pot cauza boli circulatorii;

28. invită Comisia și statele membre să încurajeze întreprinderile să acționeze pentru promovarea sănătății lucrătorilor, utilizând resursele logistice de care dispun, formulând recomandări cu privire la stiluri de viață sănătoase, încurajând practicarea activității fizice prin asigurarea accesului la spații special amenajate la locul de muncă sau prin facilitarea accesului la structuri externe dedicate, încurajând crearea de echipe sportive interne, punând la dispoziție garaje pentru biciclete, încurajând consumul de alimente de calitate prin furnizarea de mâncăruri sănătoase, echilibrate și variate la cantina întreprinderii și la distribuitorii de băuturi naturale, distribuind materiale care să invite angajații să mențină zonele din jurul intrărilor și ieșirilor comune fără substanțe nocive, cum ar fi fumul de țigări, precum și prin orice alte măsuri educaționale care ar putea servi acestui scop, cum ar fi promovarea Codului european de luptă împotriva cancerului; subliniază impactul pozitiv al unei educații și formări adecvate a managerilor și a lucrătorilor care au responsabilitatea de a preveni riscurile psihosociale și hărțuirea la locul de muncă; invită Comisia și statele membre să se asigure că managerii și lucrătorii cu responsabilități în materie de personal urmează sau au absolvit cursuri de formare adecvate, inclusiv formări în domeniul prevenirii riscurilor psihosociale și combaterii hărțuirii, înainte de a-și începe activitatea la locul de muncă; invită statele membre și partenerii sociali să adopte inițiative pentru a îmbunătăți acțiunile de formare destinate reprezentanților și managerilor din domeniul sănătății și securității, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale; invită statele membre să sprijine implicarea activă a lucrătorilor în implementarea măsurilor preventive în materie de SSM și în garantarea faptului că reprezentanții din domeniul sănătății și securității pot să beneficieze de formare dincolo de modulele de bază;
29. reamintește numeroasele cazuri de încălcare a drepturilor lucrătorilor în timpul pandemiei de COVID-19, în special a drepturilor lucrătorilor mobili, inclusiv lucrători transfrontalieri, sezonieri și migranți, care au fost expuși unor condiții de viață și de muncă nesănătoase sau nesigure, cum ar fi spații de cazare sărace sau supraaglomerate, și cărora nu li s-au oferit informații adecvate cu privire la drepturile lor; își reiterează apelul adresat Comisiei de a întreprinde acțiuni urgente pentru a îmbunătăți condițiile de angajare, de muncă, de sănătate și de securitate ale lucrătorilor mobili și migranți, cum ar fi lucrătorii transfrontalieri, detașați și sezonieri, reanalizând rolul agențiilor de muncă temporară, al agențiilor de recrutare și al altor intermediari și subcontractanți, în vederea identificării lacunelor în materie de protecție din perspectiva principiului egalității de tratament și a provocărilor speciale în materie de sănătate și securitate cu care se confruntă lucrătorii mobili și migranți, cum ar fi accesul la echipamente și facilități adecvate, spații de cazare de calitate, transport sigur și mese decente<sup>64</sup>, precum și pentru a răspunde necesității de a revizui cadrul legislativ existent pentru a elimina lacunele identificate, precum și pentru a asigura reziliența în fața pandemiilor, ținând seama de lecțiile învățate din pandemia de COVID-19; invită Comisia și statele membre să se asigure că cazarea lucrătorilor, atunci când este organizată de angajator, este sigură, decentă și respectă standardele minime; subliniază rolul ELA în sprijinirea statelor membre și a Comisiei în aplicarea și asigurarea respectării efective a legislației UE referitoare la mobilitatea forței de muncă și la coordonarea sistemelor de securitate socială în cadrul UE; subliniază necesitatea de a avea în vedere revizuirea mandatului

---

<sup>64</sup> [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_075505/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_075505/lang--en/index.htm)

ELA, în contextul evaluării prevăzute pentru 2024, pentru a include dispoziții privind sănătatea și securitatea la locul de muncă; invită EU-OSHA și ELA să colaboreze pentru a sprijini Comisia și statele membre în ceea ce privește îmbunătățirea sănătății și securității în muncă a lucrătorilor mobili și migranți; invită Comisia să analizeze modul în care instrumentele digitale pot contribui la consolidarea aplicării transfrontaliere a standardelor de securitate și sănătate în muncă pentru toți lucrătorii mobili, inclusiv pentru lucrătorii independenți și cetățenii mobili resortisanți ai țărilor terțe și care intră sub incidența normelor UE privind mobilitatea forței de muncă în interiorul UE; invită Comisia ca, în strânsă cooperare cu ELA și după o evaluare adecvată, să prezinte o propunere legislativă privind un card european de securitate socială pentru toți lucrătorii mobili și resortisanții țărilor terțe care intră sub incidența normelor UE privind mobilitatea în interiorul UE, care să ofere autorităților naționale competente și partenerilor sociali un instrument de îmbunătățire a aplicării normelor UE privind mobilitatea forței de muncă și coordonarea securității sociale pe piața muncii, într-un mod echitabil și eficace, pentru a asigura condiții de concurență echitabile în UE, inclusiv în ceea ce privește protecția sănătății și a securității lucrătorilor mobili, după cum se cere în Rezoluția Parlamentului din 25 noiembrie 2021 referitoare la introducerea unui card european de securitate socială pentru a îmbunătăți implementarea digitală a drepturilor de securitate<sup>65</sup>;

30. subliniază necesitatea de a asigura integrarea SSM în achizițiile publice și invită, în acest sens, statele membre să prezinte politici naționale pentru a garanta acest lucru; invită Comisia să facă schimb de bune practici cu privire la modul de integrare a SSM în normele privind achizițiile publice și la modul de includere a clauzelor privind SSM în legislația națională, în conformitate cu Directiva privind achizițiile publice;

### ***Punere în aplicare și executare***

31. subliniază rolul esențial al inspectoratelor naționale de muncă pentru a asigura conformitatea cu legislația privind sănătatea și securitatea, precum și prevenirea bolilor și accidentelor asociate cu locul de muncă; invită statele membre să asigure finanțarea adecvată a inspectoratelor naționale de muncă și să pună în aplicare recomandarea OIM privind un inspector de muncă la 10 000 de lucrători, cu scopul de a efectua inspecții prompte și eficiente și de a pune capăt tuturor formelor de abuz; invită Comisia să realizeze și să difuzeze rezultatele unui studiu privind modul în care inspectoratele naționale de muncă își desfășoară inspecțiile și domeniul de aplicare și conținutul acestor inspecții, inclusiv în ceea ce privește numărul de infracțiuni detectate și impunerea de sancțiuni eficace, proporționale și disuasive, pentru a inventaria capacitatea acestora de a pune în aplicare normele existente privind SSM, cu scopul de a asigura condiții de concurență echitabile pentru o protecție suficientă; invită Comisia să înființeze un grup de lucru tripartit special pentru implementare, în cadrul Comitetului consultativ pentru securitate și sănătate la locul de muncă, care să monitorizeze acest studiu; invită Comisia și statele membre să integreze standardele privind sănătatea și securitatea în muncă în toate politicile, precum și să îmbunătățească măsurile preventive și aplicarea normelor și legislației existente privind sănătatea și securitatea în muncă; subliniază rolul partenerilor sociali și al serviciilor naționale privind sănătatea și securitatea în această privință; invită Comisia și statele membre să asigure o mai bună

---

<sup>65</sup> Texte adoptate, P9\_TA(2021)0473.



coordonare, cooperare și formare la nivel european;

32. invită Comisia și statele membre să asigure finanțarea adecvată și accesul tuturor lucrătorilor la formare și la instrumente de învățare în materie de sănătate și securitate, pentru a combate accidentele și bolile la locul de muncă; subliniază necesitatea unei strânse cooperări cu partenerii sociali în acest sens;
33. solicită Comisiei să abordeze disparitățile dintre legislațiile naționale în materie de sănătate și securitate la locul de muncă, care conduc la concurență neloială, nu numai pe piața internă, ci și în raport cu țările din afara UE;
34. invită Comisia să inițieze o evaluare a activității serviciilor de sănătate și securitate la locul de muncă și a lecțiilor învățate în domeniul furnizării externe de servicii de sănătate și securitate, de la introducerea dispozițiilor de la articolul 7 alineatul (3) din Directiva 89/391/CEE; îndeamnă Comisia să elaboreze recomandări pentru consolidarea furnizării la nivel național a serviciilor externe de sănătate și securitate, cu scopul de a îmbunătăți prevenirea riscurilor la locul de muncă;
35. invită statele membre să prezinte un raport cu privire la obiectivele stabilite în strategiile naționale privind SSM și să asigure o finanțare adecvată pentru a sprijini punerea în aplicare a acestora; subliniază că partenerii sociali ar trebui să fie pe deplin implicați în implementarea planurilor naționale în materie de SSM sau în procesele de monitorizare a acestora; subliniază necesitatea de a recunoaște rolul partenerilor sociali și a reprezentanților responsabili cu aspectele legate de sănătate și securitate în muncă și de a asigura implicarea acestora în proiectarea, implementarea și asigurarea respectării cadrului legislativ privind SSM; invită Comisia să înceapă cercetări privind conceptele și practicile care permit o mai bună participare a lucrătorilor și a reprezentanților lor în sindicate și comitete de întreprindere în toate etapele de evaluare a riscurilor și a politicilor SSM la nivel de întreprindere și să lanseze programe finanțate pentru îmbunătățirea participării lucrătorilor la activitățile de SSM ale întreprinderilor; invită statele membre să abroge orice act legislativ național care împiedică negocierea colectivă, inclusiv prin asigurarea accesului sindicatelor la locurile de muncă în scopul organizării, al schimbului de informații și al consultării, prin consolidarea reprezentării lucrătorilor și, astfel, prin asigurarea unor standarde adecvate de sănătate și securitate la locul de muncă;
36. subliniază că pachetul privind mobilitatea și inițiativele sale, inclusiv orientările Comisiei privind normele privind perioadele de conducere și perioadele de repaus, pot îmbunătăți sănătatea și securitatea în muncă; invită statele membre să intensifice supravegherea rutieră și să asigure respectarea acestor norme, inclusiv să se asigure că angajatorii le asigură conducătorilor auto programe adecvate pentru a preveni sarcinile de lucru excesive, sporind astfel siguranța rutieră; invită Comisia și statele membre ca, în strategiile lor naționale în materie de siguranță rutieră, să stabilească obiective clare privind reducerea mortalității rutiere cauzate de accidentele de muncă; invită Comisia să prezinte inițiative similare pentru a îmbunătăți sănătatea și securitatea lucrătorilor din industria aviatică și maritimă; invită Comisia să se asigure că statele membre raportează și furnizează statistici privind accidentele de muncă pe șosea;
37. subliniază că toți lucrătorii ar trebui să fie protejați în mod adecvat, indiferent de

dimensiunea întreprinderilor, și ar trebui să se acorde sprijin în special microîntreprinderilor și IMM-urilor pentru a le ajuta în aplicarea corectă a normelor SSM; subliniază rolul EU-OSHA în furnizarea către microîntreprinderi și IMM-uri a instrumentelor și standardelor de care au nevoie pentru a evalua riscurile pentru forța lor de muncă și pentru a pune în aplicare măsuri de prevenire adecvate; consideră că EU-OSHA ar trebui consolidată pentru a promova mai bine locurile de muncă sănătoase și sigure în Uniune și pentru a dezvolta în continuare inițiative de a îmbunătăți prevenirea la locul de muncă în toate sectoarele de activitate;

o

o o

38. încredințează Președintei sarcina de a transmite prezenta rezoluție Consiliului, Comisiei, precum și guvernelor și parlamentelor statelor membre.

## EXPUNERE DE MOTIVE

Principiul 10 al Pilonului european al drepturilor sociale prevede că lucrătorii au dreptul la un nivel ridicat de protecție a sănătății și a securității la locul de muncă. Legislația UE privind securitatea și sănătatea în muncă joacă un rol esențial în garantarea respectării acestui principiu, cu scopul de a proteja aproape 170 de milioane de lucrători din Uniunea Europeană. Revizuirea strategiei pentru perioada 2021-2027 oferă o ocazie unică de a stabili priorități și acțiuni esențiale, care sunt necesare pentru anii următori, nu numai într-un context post-pandemie, ci și într-o lume care se confruntă cu dispariția unor locuri de muncă tradiționale și cu înlocuirea acestora cu noi locuri de muncă pe un continent în care au loc importante schimbări ecologice, tehnologice și demografice. Uniunea Europeană joacă un rol esențial în abordarea acestor tranziții și în asigurarea protecției lucrătorilor în orice moment.

Pandemia de COVID-19 a avut, fără îndoială, cel mai dramatic impact asupra vieții profesionale a milioane de europeni. Personalul din prima linie a fost supus unei presiuni enorme, însă activitatea sa a devenit mai vizibilă, mai apreciată și mai respectată ca niciodată. Pentru mulți dintre noi, a fost introdusă pentru prima oară posibilitatea de a munci de la domiciliu. O practică considerată în trecut imposibil de implementat, mai precis executarea unei părți importante a sarcinilor profesionale de acasă, a fost testată temeinic și acum începe să fie considerată un avantaj pentru lucrători, deoarece oferă o mai mare flexibilitate zilelor de lucru și permite îmbunătățirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată.

Cu toate acestea, astfel cum a demonstrat actuala pandemie, cadrul european de reglementare în materie de sănătate și securitate s-a dovedit a fi insuficient, deoarece nu a permis adaptarea la schimbările rapide cauzate de pandemia globală. Este extrem de important ca lucrătorii, chiar și în contextul unor schimbări și amenințări neprevăzute care le afectează sănătatea și securitatea, să se poată aștepta la un nivel adecvat de protecție la locul de muncă. Directiva privind agenții biologici constituie un exemplu clar în acest sens, deoarece s-a dovedit că aceasta nu era adaptată la situația creată de pandemie, fiind însă actul legislativ cu cea mai mare relevanță pentru expunerea lucrătorilor la viruși la locul de muncă.

Noile avantaje, cum ar fi flexibilitatea sporită pe care o oferă munca de la distanță, sunt însoțite de obligația asumării responsabilității în ceea ce privește actualizarea și asigurarea aplicării legislației și a strategiei privind securitatea și sănătatea în muncă, pentru a garanta adaptarea la noile realități ale erei digitale. Dinamica creată de pandemia de COVID-19 stimulează adoptarea de măsuri active pentru îmbunătățirea sănătății mintale la locul de muncă. Este timpul să se acorde atenția cuvenită unor probleme precum stresul, anxietatea, depresia, hărțuirea și epuizarea profesională, precum și impactului negativ asupra echilibrului dintre viața profesională și cea privată a lucrătorilor atunci când aceștia lucrează în timpul liber.

Protejarea oamenilor împotriva pericolelor la adresa sănătății și securității este un element-cheie pentru asigurarea unor condiții de muncă decente pentru toți. Nicio persoană nu ar trebui să fie expusă riscului de a suferi un accident, de a contracta o boală de lungă durată sau de a-și pierde viața la locul de muncă. Faptul că toți lucrătorii au dreptul la cel mai înalt nivel de protecție la locul de muncă, indiferent de tipul de activitate pe care o desfășoară, de dimensiunea angajatorului sau de statul membru în care sunt angajați constituie un principiu fundamental. O piață a muncii în schimbare, caracterizată prin utilizarea unor noi soluții

digitale și a unor noi modalități de lucru, de exemplu pe platformele digitale, trebuie să fie însoțită de adaptări la legislația europeană în materie de sănătate și securitate.

Indiferent dacă activitatea dumneavoastră profesională presupune lucrul la monitor, ridicarea unor obiecte grele sau dacă condițiile dumneavoastră de muncă sunt dificile, trebuie să beneficiați de măsuri pentru prevenirea efectelor pe termen lung, a dizabilităților și a afecțiunilor musculo-scheletice. Este esențial să se depună eforturi concrete pentru a stabili cerințe minime în materie de securitate și sănătate pentru muncă, astfel încât să se prevină eventualele afecțiuni musculo-scheletice cauzate de activitatea profesională.

Statisticile privind decesele legate de locul de muncă arată că cancerul reprezintă în continuare cea mai importantă amenințare la adresa vieții lucrătorilor, cauzând 52 % din totalul deceselor legate de locul de muncă. Este imperios necesar să se trateze cu toată seriozitatea o afecțiune precum cancerul. Acesta este motivul pentru care am salutat în mod călduros introducerea unei abordări de tip „viziune zero” cu privire la strategia în domeniul muncii și am solicitat să se adopte inițiative ambițioase pentru a pune în practică această viziune. Cu toate acestea, abordarea de tip „viziune zero” nu trebuie să fie redusă la un obiectiv prin care se urmărește în mod exclusiv protecția lucrătorilor de decesele legate de locul de muncă. Aceasta trebuie să se ridice la nivelul unei strategii pentru prevenirea activă a accidentelor de muncă și a uzurii fizice și psihice. Principiul prevenirii problemelor de sănătate la locul de muncă trebuie să fie integrat în mod oficial în politicile de la nivel național, de la nivelul Uniunii și al întreprinderilor.

Pentru a realiza o strategie de prevenire pe deplin eficace, este necesar să se pună un accent puternic pe cercetare și pe colectarea datelor. Există informații insuficiente cu privire la cauzele profunde ale afecțiunilor sistemului circulator care sunt legate de locul de muncă, spre exemplu la bolile cardiace sau la accidentele vasculare cerebrale, în pofida faptului că acestea reprezintă a doua cauză majoră a deceselor la locul de muncă. Acest lucru este valabil, de asemenea, în ceea ce privește dezvoltarea noilor tehnologii, apariția unor noi tipuri de muncă și schimbările demografice. Este necesar să se reacționeze prompt atunci când datele arată că există efecte negative asupra sănătății și securității.

Reglementările în materie de sănătate și securitate nu vor avea un impact real dacă statele membre nu vor garanta punerea în aplicare și respectarea lor corespunzătoare. Este esențial să explorăm noi instrumente de asigurare a respectării legislației, să consolidăm competențele autorităților din domeniul muncii și ca Autoritatea Europeană a Muncii să joace un rol fundamental în asigurarea conformității cu reglementările în materie de sănătate și securitate. Este important să se reamintească statelor membre că asistența și informațiile furnizate de inspectorii de muncă în legătură cu măsurile preventive pot aduce beneficii importante întreprinderilor.

În cele din urmă, pentru a putea preveni cu succes riscurile legate de boli și accidente, este esențial să existe un dialog social solid, mecanisme de reprezentare a lucrătorilor și un angajament puternic din partea conducerii față de menținerea unor standarde ridicate în materie de sănătate și securitate la locul de muncă. Se poate da dovadă de mult mai multă ambiție la nivelul statelor membre și al Uniunii în demersurile de asigurare a formării în acest domeniu și de promovare a implicării reprezentanților responsabili cu aspectele legate de sănătate și securitate la locul de muncă.

**INFORMAȚII PRIVIND ADOPTAREA  
ÎN COMISIA COMPETENTĂ**

<b>Data adoptării</b>	1.2.2022
<b>Rezultatul votului final</b>	+ :           43 - :           3 0 :           8
<b>Membri titulari prezenți la votul final</b>	Atidzhe Alieva-Veli, Marc Angel, Dominique Bilde, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Brglez, Sylvie Brunet, Jordi Cañas, David Casa, Ilan De Basso, Margarita de la Pisa Carrión, Özlem Demirel, Klára Dobrev, Jarosław Duda, Estrella Durá Ferrandis, Lucia Ďuriš Nicholsonová, Rosa Estaràs Ferragut, Nicolaus Fest, Loucas Fourlas, Cindy Franssen, Helmut Geuking, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginel, France Jamet, Agnes Jongerius, Radan Kanev, Adám Kósa, Stelios Kympouropoulos, Katrin Langensiepen, Miriam Lexmann, Elena Lizzi, Giuseppe Milazzo, Dragoş Pîslaru, Manuel Pizarro, Dennis Radtke, Elżbieta Rafalska, Daniela Rondinelli, Mounir Satouri, Monica Semedo, Michal Šimečka, Beata Szydło, Eugen Tomac, Romana Tomec, Nikolaj Villumsen, Marianne Vind, Maria Walsh, Stefania Zambelli, Tatjana Ždanoka, Tomáš Zdechovský
<b>Membri supleanți prezenți la votul final</b>	Marc Botenga, Peter Lundgren, Eugenia Rodríguez Palop, Véronique Trillet-Lenoir, Kim Van Sparrentak

## VOT FINAL PRIN APEL NOMINAL ÎN COMISIA COMPETENTĂ

43	+
NI	Daniela Rondinelli
PPE	David Casa, Jarosław Duda, Rosa Estaràs Ferragut, Loucas Fourlas, Cindy Franssen, Helmut Geuing, Radan Kanev, Stelios Kypouropoulos, Miriam Lexmann, Dennis Radtke, Eugen Tomac, Romana Tomc, Maria Walsh, Tomáš Zdechovský
Renew	Atidzhe Alieva-Veli, Sylvie Brunet, Jordi Cañas, Lucia Ďuriš Nicholsonová, Dragoș Pîslaru, Monica Semedo, Michal Šimečka, Véronique Trillet-Lenoir
S&D	Marc Angel, Gabriele Bischoff, Viliija Blinkevičiūtė, Milan Brglez, Ilan De Basso, Klára Dobrev, Estrella Durá Ferrandis, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginel, Agnes Jongerius, Manuel Pizarro, Marianne Vind
The Left	Marc Botenga, Özlem Demirel, Eugenia Rodríguez Palop, Nikolaj Villumsen
Verts/ALE	Katrin Langensiepen, Mounir Satouri, Kim Van Sparrentak, Tatjana Ždanoka

3	-
ECR	Peter Lundgren, Margarita de la Pisa Carrión
ID	Nicolaus Fest

8	0
ECR	Giuseppe Milazzo, Elżbieta Rafalska, Beata Szydło
ID	Dominique Bilde, France Jamet, Elena Lizzi, Stefania Zambelli
NI	Ádám Kósa

Legenda simbolurilor utilizate:

- + : pentru
- : împotriva
- 0 : abțineri