



MUNKAHELYI EGÉSZSÉGVÉDELEM ÉS BIZTONSÁG

A munkahelyi egészségvédelem és biztonság javítása az 1980-as évek óta fontos kérdés az EU számára. Az európai szintű jogszabályok bevezetésével meghatározásra kerültek a munkavállalókat megillető védelemre vonatkozó minimumkövetelmények, egyúttal lehetővé téve a tagállamok számára, hogy szigorúbb intézkedéseket tartsanak fenn vagy vezessenek be. A Lisszaboni Szerződés hatálybalépésével az Európai Unió Alapjogi Chartája jogilag kötelező erejűvé vált, miáltal az egészségvédelmi és biztonsági politika az uniós jogalkotás még fontosabb területévé lett.

JOGALAP

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 91., 114., 115., 151., 153. és 352. cikke.

CÉLKITŰZÉSEK

Az EUMSZ 153. cikke alapján az EU ösztönzi a munkakörnyezet javítását annak érdekében, hogy **a munkakörülmények harmonizálása** révén védje a munkavállalók egészségét és biztonságát. Ennek érdekében uniós szintű minimumkövetelményeket állapítottak meg, lehetővé téve a tagállamok számára, hogy nemzeti szinten igény szerint magasabb szintű védelmet vezessenek be. A szerződés rögzíti továbbá, hogy az elfogadott irányelvek nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését.

EREDMÉNYEK

A. Intézményi fejlemények

Az Európai Szén- és Acélközösség (ESZAK) égisze alatt különféle kutatási programokat hajtottak végre a munkahelyi egészségvédelem és biztonság területén. A munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos átfogó megközelítés szükségessége az Európai Gazdasági Közösségnek (EGK) az 1957. évi létrehozásával egyre inkább nyilvánvalóvá vált. A munkahelyi biztonsági, higiéniai és egészségvédelmi tanácsadó bizottságot 1974-ben hozták létre, hogy segítse a Bizottságot. Az egységes európai piac kiterjesztéséhez minimumkövetelményekre volt szükség a munkahelyi egészségvédelem és biztonság tekintetében. Ez számos irányelv elfogadásához vezetett, például a munkájuk során fém-ólommal kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló 82/605/EGK irányelv (amely helyébe a [98/24/EK irányelv lépett](#)), az azbesztről szóló (legutóbb a [2009/148/EK](#)



[irányelvel](#) módosított) 83/477/EGK irányelv, valamint a zajról szóló (legutóbb a [2003/10/EK irányelvvél](#) módosított) 86/188/EGK irányelv.

1. Az Egységes Európai Okmány

Az [Egységes Európai Okmány](#) 1987. évi elfogadásával a munkahelyi egészségvédelem és biztonság első alkalommal került be az EGK-Szerződésbe egy új cikk keretében, amely minimumkövetelményeket állapított meg, és lehetővé tette a Tanácsnak, hogy a munkahelyi egészségvédelemről és biztonságról szóló irányelveket minősített többséggel fogadja el. Ennek céljai a következők voltak: a munkavállalók munkahelyi egészségvédelmének és biztonságának javítása; a munkakörnyezetre vonatkozó feltételek harmonizálása; a belső piac kiteljesülését kísérő „szociális dömping” megakadályozása; valamint a vállalatok megakadályozása abban, hogy versenyelőny szerzése érdekében olyan területekre települjenek át, ahol a védelem szintje alacsonyabb.

2. Amszterdami Szerződés (1997)

Az [Amszterdami Szerződés](#) a foglalkoztatásról szóló cím és a szociálpolitikai megállapodás bevezetésével hangsúlyosabbá tette a foglalkoztatási feltételek szabályozását. A munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó minimumkövetelményekről szóló irányelveket ekkortól kezdve a Parlament és a Tanács együttdöntési eljárás keretében együtt fogadta el.

3. A Lisszaboni Szerződés által biztosított hozzájárulás (2007)

A [Lisszaboni Szerződés](#) tartalmaz egy „szociális záradékot”, amelynek értelmében az uniós politikákban figyelembe kell venni a szociális követelményeket. A Lisszaboni Szerződés hatálybalépésével az uniós intézmények és tagállamok számára az uniós jog végrehajtásakor jogilag kötelező érvényűvé vált az [Európai Unió Alapjogi Chartája](#).

4. A szociális jogok európai pillére (2017)

A [szociális jogok európai pillére](#), amelyet a Tanács, a Bizottság és a Parlament írt alá 2017 novemberében, 20 jogot és elvet tartalmaz, beleértve az Alapjogi Charta 31. cikkében foglalt jogot a munkavállalók egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó a munkafeltételekről. Bár jogilag nem kötelező erejű, a pillér jogalkotási intézkedések és „puha” jogi eszközök csomagja, amely az életkörülmények és munkafeltételek felfelé irányuló konvergenciáját hivatott elősegíteni az Unióban.

B. Legfontosabb lépések: Irányelvek és az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség

1. A 89/391/EGK keretirányelv és egyedi irányelvek

A Nizzai Szerződés 137. cikke (jelenleg az EUMSZ 153. cikke) alapot teremtett a munkakörnyezet javítását célzó, a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmére irányuló uniós erőfeszítésekhez. A megelőzés kultúrájára külön hangsúlyt fektető [89/391/EGK keretirányelv](#) elfogadása mérföldkő volt a munkavállalók biztonságának és egészségvédelmének fejlődésében. Az irányelv megelőző intézkedéseket, tájékoztatást, konzultációt, kiegyensúlyozott részvételt és képzést ír elő a munkavállalók és képviselőik számára mind az állami, mind a magánszektorban.



A keretirányelv egyrészt alapul szolgál több mint 25 egyedi irányelvhez különböző területeken és az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség létrehozásáról szóló [2062/94/EK tanácsi rendelethez](#), másrészt hatással volt a kölcsönzött munkavállalókkal és a munkaidő szempontjaival kapcsolatos más jogalkotási aktusokra számos irányelvben.

Az egyedi irányelvek között szerepelnek az alábbiak:

- a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi követelmények (89/654/EGK) és munkahelyi biztonsági, illetve egészségvédelmi jelzések biztosítása (92/58/EGK);
- a munkaeszközök használata (a 2001/45/EK irányelvvel módosított 89/655/EGK irányelv és a 2009/104/EK irányelv); egyéni védőeszközök (89/656/EGK), valamint a képernyő előtt végzett munka (90/270/EGK) és a kézi tehermozgatás (90/269/EGK);
- ágazatok: az időszakos vagy változó helyszíneken zajló építkezések (92/57/EGK); az ásványi nyersanyagok fúrólukon keresztül történő kitermelésével foglalkozó iparágak (92/91/EGK, 92/104/EGK) és a halászhajók (93/103/EK);
- csoportok: várandós munkavállalók (92/85/EGK) és a fiatal személyek munkahelyi védelme (94/33/EK);
- vegyi anyagok: a rákkeltő anyagokkal kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelme (90/394/EGK) és a munkájuk során rákkeltő anyagokkal és mutagénekkel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelme (2004/37/EK); vegyi anyagok (a 2000/39/EK irányelvvel módosított 98/24/EK irányelv és a 2009/161/EU irányelv); a munkájuk során biológiai anyagokkal kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelme (2000/54/EK) és az ionizáló sugárzás elleni védelem (a korábbi kapcsolódó irányelveket hatályon kívül helyező 2013/59/Euratom irányelv); a robbanásveszélyes légkör kockázatának kitett munkavállalók biztonságának és egészségvédelmének javítására vonatkozó minimumkövetelmények (99/92/EK); a munkavállalók fizikai tényezők (vibráció (2002/44/EK), zaj (2003/10/EK), elektromágneses terek (a 2013/35/EU irányelvvel módosított 2004/40/EK irányelv) és mesterséges optikai sugárzás (2006/25/EK)) hatásából keletkező kockázatoknak való expozíciója;
- anyagok: az anyagok és keverékek osztályozásáról, címkézéséről és csomagolásáról szóló számos irányelv összehangolása (2014/27/EU irányelv).

A munkájuk során rákkeltő anyagokkal és mutagénekkel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló [2004/37/EK irányelv](#) naprakésszé tétele több éven át tartott: Egy 13 anyagból álló csomagra vonatkozó [2016. májusi javaslat](#) végül 2017 decemberében került elfogadásra. [Egy 2017 januárjából származó második javaslatot](#), amely további 7 anyag esetében felülvizsgálja a határértékeket, csak 2019 januárjában fogadtak el, miután a Parlament elérte, hogy a jogszabály hatálya kiterjedjen a dízelmotorkipufogógáz-kibocsátásokra vonatkozó foglalkozási expozíciós határértékekre is. A kohászatban, a galvanizálásban, a bányászatban, az újrafeldolgozásban, a laboratóriumokban és az egészségügyben használt további



öt anyagra vonatkozó, [2018. áprilisi harmadik javaslatról](#) végül 2019 márciusában állapodtak meg.

A szociális partnerek szociális párbeszéd keretében megkötött megállapodásai révén is kezdeményezhetők szociális jogszabályok (2.3.7.). A Tanács 2016. december 19-én elfogadta a halászati ágazatban a munkakörülmények javításáról szóló, a szociális partnerek által 2013-ban elért megállapodás végrehajtásáról szóló (EU) 2017/159 irányelvet. Azonban több mint négy évig tartott egy hasonló megállapodás végrehajtása a foderászati ágazatban. Ennek oka a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági jogszabályok összességének felülvizsgálata volt a Bizottság Célravezető és hatásos szabályozás programja (REFIT) részeként.

2. Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA)

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség 1996-ban jött létre, székhelye Bilbaóban van. Célja az ismeretek és az információk megosztásának előmozdítása, elősegítendő a kockázatmegelőzés kultúrájának terjedését. Internetes platformot dolgozott ki az [online interaktív kockázatelemzés \(OiRA\)](#) számára, amely kkv-barát ágazati kockázatelemzési eszközöket tartalmaz minden nyelven, illetve a [veszélyes anyagok e-eszközét](#), amely vállalatspecifikus tanácsot nyújt a veszélyes anyagokról és vegyipari termékekről, valamint a bevált gyakorlatok és védelmi intézkedések alkalmazásáról. Egy Parlamenttől érkező kérés végrehajtása keretében a Bizottság az [idősebb munkavállalók munkahelyi biztonságáról és egészségvédelméről szóló, három évig tartó kísérleti projektet](#) indított, amelyet az OSHA 2016-ban zárt le. Ezenkívül 2000 óta az ügynökség „Egészséges munkahelyek” címmel évente rendez figyelemfelkeltő kampányokat a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos különböző témákban, melyek közül a legutolsóra „Hogyan kezelik az egészséges munkahelyek a veszélyes anyagokat” címmel került sor. A 2020–2022-es kampány középpontjában a foglalkozási eredetű váz- és izomrendszeri megbetegedések megelőzése áll. 2015-ben az ügynökség elvégezte [a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos sikeres teljesítményértékelési gyakorlatok felülvizsgálatát](#). E gyakorlatok lehetővé tették a szervezetek számára, hogy összehasonlítsák egymás egészségügyi és biztonsági folyamatait.

C. Közösségi cselekvési programok és stratégiák a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén

1951 és 1997 között az Európai Szén- és Acélközösség keretében indultak kutatási programok a munkahelyi egészségvédelem és biztonság területén. Az európai szociális menetrend, amelyet 2000-ben fogadtak el, hozzájárult ahhoz, hogy a munkahelyi biztonság és egészségvédelem terén fokozott stratégiai megközelítés alakuljon ki az EU szintjén. Ezt követően a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó 2002–2006-os közösségi stratégia átfogó megközelítést fogadott el a munkahelyi jólétre vonatkozóan.

A 2007–2012 közötti közösségi stratégia a megelőzést állította középpontba. Célja az volt, hogy folyamatosan csökkentse az Unióban a munkahelyi balesetek és megbetegedések számát, különösen az országos helyzet részletes értékelésén alapuló nemzeti stratégiák meghatározása és végrehajtása, a meglévő jogszabályok tökéletesítése és egyszerűsítése, valamint e meglévő jogszabályok jobb végrehajtása



révén a bevált gyakorlatok cseréje, népszerűsítése, illetve jobb képzés és tájékoztatás segítségével.

2014 júniusában a Bizottság közzétette az Európai Unió munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos, 2014–2020-as stratégiájáról szóló stratégiai keretet, amelyet a Tanács 2015 márciusában elfogadott. A keret célja három jelentős kihívás kezelése: a meglévő szabályok javítása és egyszerűsítése, a munkavégzéssel összefüggő megbetegedések megelőzésének fokozása és a munkaerő elöregedésének figyelembevétele. A stratégia kiemelt figyelmet fordít a mikro- és kisvállalkozások szükségleteire. Ezenkívül a biztonságosabb és egészségesebb munkáról szóló, 2017. évi bizottsági közlemény az EU munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos jogszabályainak és politikájának korszerűsítésére összpontosított. Konkrét intézkedéseket javasolt, például a foglalkozási eredetű rákos megbetegedések elleni küzdelmet. A Tanács 2019 decemberében következtetéseket fogadott el, amelyekben felkérte a Bizottságot, hogy vázolja fel a 2021 és 2027 közötti időszakra vonatkozó új uniós munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi keretet.

AZ EURÓPAI PARLAMENT SZEREPE

A Parlament gyakran hangsúlyozta, hogy a munkavállalók egészségének és biztonságának optimális védelmére van szükség. Sok állásfoglalást fogadott el, melyekben szorgalmazza, hogy a munkavállalók fizikai vagy szellemi jóllétét közvetve vagy közvetlenül befolyásoló szempontok mindegyikére vonatkozzon uniós jogszabály. A Parlament mindvégig jelentős hatással volt a munkakörülmények javítását szolgáló irányelvekre is. A Parlament támogatja a kkv-k számára nyújtott tájékoztatás javítására irányuló európai bizottsági erőfeszítéseket. Véleménye szerint a munkát az adott személy képességeihez és szükségleteihez kell igazítani, nem pedig fordítva, a munkakörnyezetet pedig úgy kell kialakítani, hogy jobban figyelembe vegye a kiszolgáltatott munkavállalók különleges igényeit. A Parlament sürgette a Bizottságot, hogy vizsgálja meg a jelenlegi jogszabályok által még nem szabályozott, újonnan felmerülő kockázatokat, például a nanorészecskéknek való kitettséget, a munkahelyi stresszt, a kiégést, valamint a munkahelyi erőszakot és zaklatást.

Különösen fontos szerepet játszott abban, hogy a szociális partnerek keretmegállapodást kötöttek a kórházakban és az egészségügyi ágazatban előforduló, éles vagy hegyes eszközök által okozott sérülések megelőzéséről, amelyet a [2010/32/EU tanácsi irányelv](#) hajtott végre. A Parlament kérte továbbá a várandós munkavállalók védelmével kapcsolatos, valamint a munkavállalók váz- és izomrendszeri rendellenességekkel szembeni védelméről szóló meglévő jogszabályok tökéletesítését is. További kulcsfontosságú kérés a foglalkozási megbetegedések elismerésére vonatkozó minimumszabályok megállapításáról szóló irányelv megalkotása, illetve a [89/391/EGK keretirányelv](#) hatályának kiterjesztése a munkavállalók bizonyos csoportjaira, mint például a fegyveres erőkre, az önálló vállalkozókra, a háztartási alkalmazottakra és az otthon dolgozókra.

2010 júniusában a Parlament elutasította a közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző munkavállalók munkaidejéről szóló irányelv módosítására irányuló bizottsági



javaslatot, mivel nem értett egyet az önálló vállalkozóknak az irányelv hatálya alóli kizárásával. Ennek következtében a Bizottság visszavonta javaslatát.

2015. november 25-i állásfoglalásában arra reagálva, hogy a Bizottság elfogadta az Európai Unió 2014–2020-as munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keretét, a Parlament sajnálatosnak találta, hogy az Európai Bizottság nem tűzött ki konkrét célokat a kereten belül (például a munkahelyi balesetekre és a foglalkozásból eredő megbetegedésekre vonatkozó indikatív csökkentési célokat). Az állásfoglalás sürgette, hogy konkrét jogalkotási és nem jogalkotási intézkedéseket is be kell építeni a keretbe a 2016. évi félidős felülvizsgálat után.

Továbbá 2018 szeptemberében a Parlament állásfoglalást fogadott el a sérülésből és betegségből felépülő munkavállalók minőségi foglalkoztatásba való visszailleszkedésének lehetőségeiről, amely három pilléren alapul: megelőzés és korai beavatkozás; visszatérés a munkába; a munkavállalók visszailleszkedésével kapcsolatos hozzáállás megváltoztatása.

A Parlament amellet, hogy módosításokat fűz a javasolt jogszabályokhoz, illetve nyomon követi és ösztönzi a Bizottság által az egészségvédelem és biztonság terén végzett egyéb munkát, előrettekintő módon közelíti meg a tárgyat, vizsgálva a technológiai innovációval, illetve annak a munkaszervezésre gyakorolt hatásával kapcsolatos új kockázatokat.

[Aoife Kennedy / Stefan Schulz / Monika Szejna](#)
03/2020

