



## 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 nyilvánvalóvá vált. A munkahelyi biztonsági, higiéniai és egészségvédelmi tanácsadó bizottságot 1974-ben hozták létre, hogy segítse a Bizottságot. Az egységes európai piac kiteljesítéséhez 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 alapul szolgál 25 egyedi irányelvhez különböző területeken és az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség létrehozásáról szóló [2062/94/EK tanácsi rendelethez](#). Emellett 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](#) naprakészé 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, 2019 januárjában fogadtak el, miután a Parlament elérte, hogy a jogszabály hatálya kiterjedjen a dízelmotorkipufogógáz-kibocsátásokra vonatkozó foglalkozási expozíciós határértékre 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. Végül 2020 szeptemberében az irányelv negyedik felülvizsgálata új



vagy felülvizsgált határértékeket állapított meg három rákkeltő anyagra vonatkozóan. A javaslat a közelgő európai rákellenes terv első kezdeményezése.

A szociális partnerek szociális párbeszéd keretében megkötött megállapodásai révén is kezdeményezhetők szociális jogszabályok (2.3.7.). A Tanács 2016. decemberben 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, hogy végrehajtsák a fodrászati ágazatra vonatkozó hasonló megállapodást a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági jogszabályok összességének felülvizsgálata keretében 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. 2015-ben az EU-OSHA elvégezte [a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos sikeres teljesítményértékelési gyakorlatok felülvizsgálatát](#), amelyek lehetővé tették a szervezetek számára, hogy összehasonlítsák egymás egészségügyi és biztonsági folyamatait. Egy Parlamenttől érkező kérés végrehajtása keretében a Bizottság [az idősebb munkavállalók munkahelyi biztonságáról és egészségvédelméről szóló 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. A 2020–2022-es kampány középpontjában a foglalkozási eredetű váz- és izomrendszeri megbetegedések megelőzése áll.

## 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.

2021. évi munkaprogramjának részeként a Bizottság elő fogja terjeszteni az Európai Unió új munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi keretét a 2021 és 2027 közötti időszakra. A korábbi stratégiákhoz hasonlóan ez az új keret is várhatóan olyan nemzeti munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiák elfogadását vagy felülvizsgálatát fogja eredményezni, amelyek célja a tagállamok, a szociális partnerek és más kulcsfontosságú érdekelt felek részvételével zajló, különböző szintű összehangolt fellépések ösztönzése. Ez a közlemény a közelmúltban elfogadott tanácsi következtetésekre, valamint a háromoldalú munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi tanácsadó bizottság és a Vezető Munkaügyi Felügyeleti Tisztviselők Bizottsága véleményére is reagál.

A Covid19-járvány óta a Bizottság intézkedéseket hozott a munkavállalók egészségének és biztonságának biztosítása érdekében. 2020 júniusában a biológiai anyagokról szóló irányelvet (2000/54/EK) frissítették annak érdekében, hogy a SARS-CoV-2-t felvegyék a biológiai anyagok listájára, figyelembe véve a munkahelyi környezetben jelentkező új kockázatokat. A Bizottság arra ösztönözte a munkáltatókat, hogy mérjék fel a kockázatokat, és hozzanak megelőző és védelmi intézkedéseket a károk minimalizálása érdekében, különösen a vírussal közvetlenül érintkező személyek esetében. 2020 áprilisában a Bizottság iránymutatást adott ki a lezárást követően a munkába való visszatérésről.

## **AZ EURÓPAI PARLAMENT SZEREPE**

A Parlament gyakran hangsúlyozta, hogy a munkavállalók egészségének és biztonságának optimális védelmére van szükség. Állásfoglalásokat 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 munkakörnyezetnek pedig jobban figyelembe kell vennie a kiszolgáltató 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 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 a keret nem tűzött ki konkrét célokat, és a 2016-os félidős felülvizsgálat után felszólított arra, hogy konkrétabb jogalkotási és nem jogalkotási intézkedéseket illesszenek a keretbe.

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

[Aoife Kennedy / Zahra Boudalaoui-Buresi / Stefan Schulz](#)  
12/2020

