

MUNKAHELYI EGÉSZSÉGVÉDELEM ÉS BIZTONSÁG

A munkahelyi egészségvédelem és biztonság javítása az 1980-as évek óta fontos kérdés az EU számára. Az európai szintű jogszabályok a munkavállalókat megillető védelemre vonatkozó minimumkövetelményeket állapítanak meg, egyúttal lehetővé téve a tagállamok számára, hogy szigorúbb intézkedéseket tartsanak fenn vagy vezessenek be. A munkahelyi egészségvédelem és biztonság a szociális jogok európai pillérére vonatkozó cselekvési terv kulcsfontosságú eleme.

JOGALAP

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

CÉLKITŰZÉSEK

Az EUMSZ 153. cikke alapján az EU elfogadhat a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó jogszabályokat (irányelveket) a tagállamok tevékenységeinek támogatása és kiegészítése érdekében. Az uniós szintű jogszabályok minimumkövetelményeket állapítanak meg, míg a tagállamok nemzeti szinten igény szerint magasabb szintű védelmet vezethetnek be. A szerződés rögzíti továbbá, hogy az elfogadott irányelvek nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a kis- és középvállalkozások (kkv-k) alapítását és fejlődését.

EREDMÉNYEK

A. Intézményi fejlemények

Az Európai Szén- és Acélközösség égisze alatt különféle kutatási programokat hajtottak végre a munkahelyi egészségvédelem és biztonság területén. A munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos átfogó megközelítés szükségessége az Európai Gazdasági Közösség (EGK) 1957. évi létrehozásával vált nyilvánvalóvá. A munkahelyi biztonsági, higiéniai és egészségvédelmi tanácsadó bizottságot 1974-ben hozták létre, hogy segítse a Bizottságot. Az uniós egységes piac kiteljesítéséhez minimális munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági követelményekre volt szükség, ezért számos irányelvet fogadtak el, többek között a fémólomról, az azbesztről és a zajról.

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 Tanács számára, hogy minősített többséggel irányelveket fogadjon el a munkahelyi egészségvédelemről és biztonságról. Ennek céljai a következők voltak: a munkavállalók munkahelyi egészségvédelmének és biztonságának javítása; a munkakörnyezetre vonatkozó feltételek harmonizálása; a szociális dömping

megelőzése; valamint a vállalatok megakadályozása abban, hogy versenylőny 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, valamint a munkakörülményekre 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](#) 20 jogot és elvet tartalmaz, beleértve az Alapjogi Charta 31. cikkében foglalt jogot a munkavállalók egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó a munkafeltételekről. A pillér 10. alapelve szerint a munkavállalóknak joguk van a magas színvonalú munkahelyi egészségvédelemhez és biztonsághoz, valamint a szakmai szükségleteikhez igazított munkakörnyezethez, amely lehetővé teszi számukra, hogy meghosszabbítsák munkaerőpiaci részvételüket. Bár jogilag nem kötelező erejű, a pillér jogalkotási intézkedések és „puha” jogi eszközök csomagja, amely a felfelé irányuló konvergenciát hivatott elősegíteni az Unióban.

B. Mérföldkövek

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

A megelőzés kultúrájára külön hangsúlyt fektető [89/391/EGK keretirányelv](#) elfogadása mérföldkő volt a munkavállalók biztonságának és egészségvédelmének fejlődésében. Alapul szolgál 25 egyedi irányelvhez különböző területeken és az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség létrehozásáról szóló [2062/94/EK tanácsi rendelethez](#).

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 fűrólyukon 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 munkájuk során rákkeltő anyagokkal és mutagénekkel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelme (2004/37/EK), a munkájuk során vegyi anyagokkal (98/24/EK – a 2000/39/EK és a 2009/161/EU irányelvvel módosítva), a munkájuk során azbeszttel (2009/148/EK) és a munkájuk során biológiai anyagokkal (2000/54/EK) kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelme; az ionizáló sugárzás elleni védelem (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 szociális partnerek szociális párbeszéd keretében megkötött megállapodásai révén is kezdeményezhetők munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági jogszabályok ([2.3.7.](#)).

2. Közelmúltbeli és folyamatban lévő kezdeményezések

A munkájuk során rákkeltő anyagokkal és mutagénekkel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló [2004/37/EK irányelv](#) naprakészé tétele több éve tartó folyamat, amely a jövőben is folytatódni fog: az első, 13 anyagra vonatkozó csomagot egy [2016 májusi javaslat](#) tárgyalta, amelyet végül 2017 decemberében fogadtak el (az [\(EU\) 2017/2398 irányelv](#)). Egy [2017 januárjából származó második javaslatot](#), amely további 7 anyag esetében vizsgálja felül a határértékeket, 2019 januárjában fogadtak el (az [\(EU\) 2019/130 irányelv](#)), 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 javaslatot](#) végül 2019 júniusában fogadták el az [\(EU\) 2019/983 irányelvként](#). 2022 márciusában elfogadták [az irányelv negyedik felülvizsgálatát](#), amely három rákkeltő anyagra (akrilnitril, nikkelvegyületek és benzol) vonatkozó új vagy felülvizsgált határértékeket állapított meg ([\(EU\) 2022/431 irányelv](#)). Az irányelv az európai rákellenes terv keretében elfogadott egyik első intézkedés volt. 2023 februárjában a Bizottság javasolta [a 2004/37/EK irányelv frissítését és a vegyi anyagokról szóló irányelv \(98/24/EK\) módosítását](#) az ólomra vonatkozó határértékek csökkentése és a diizocianátokra vonatkozó határértéknek a vegyi anyagokról szóló irányelvhez történő hozzáadása érdekében. Az ólmot és a diizocianátokat egyaránt felhasználgják az épületek felújításakor, az akkumulátorok és a szélturbinák, valamint az elektromos járművek gyártása során. A frissített irányelvet 2024 márciusában fogadták el ([\(EU\) 2024/869 irányelv](#)), és segít megvédeni azokat, akik a zöld átmenet biztosításáért dolgoznak.

A Covid19-világjárvány kitörését követően például frissítették a biológiai anyagokról szóló irányelvet (2000/54/EK), hogy a SARS-CoV-2-t felvegyék a biológiai anyagok

listájára. 2022 novemberében a Bizottság [ajánlást](#) fogadott el a Covid19 bizonyos esetekben foglalkozási megbetegedésként való elismeréséről.

2022 szeptemberében a Bizottság közleményt nyújtott be [az azbesztmentes jövő megvalósításáról](#), valamint javaslatot terjesztett elő a munkahelyi azbesztről szóló irányelv módosítására a munkavállalók kitétségeinek további csökkentése érdekében (amelyet 2023 novemberében fogadtak el [\(EU\) 2023/2668 irányelvként](#)).

A digitális technológiák növekvő munkahelyi használatának fényében a Bizottság beépítette a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos szempontokat [a gépekről szóló \(EU\) 2023/1230 rendeletbe](#). A munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági szempontokkal a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály és a platformalapú munkavégzés feltételeinek javításáról szóló irányelv is foglalkozik, amely az algoritmikus irányítás egészségügyi és biztonsági kockázataival is foglalkozik.

3. Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség

A háromoldalú Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) székhelye Bilbaóban van. Az ismeretek és az információk megosztása révén előmozdítja a kockázatmegelőzés kultúráját. Az [online interaktív kockázatelemzés \(OiRA\)](#) számára kidolgozott internetes platformja 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 gyakorlatokról és a védelmi intézkedésekről. Az ügynökség Európai Kockázatfigyelő Intézete nyomon követi és előre jelzi az új és újonnan felmerülő kockázatokat. Ezenkívül „Egészséges munkahelyek” címmel figyelemfelkeltő kampányokat rendez. A 2023–2025-ös kampány az új technológiák munkára gyakorolt hatására, valamint az ezekhez kapcsolódó, a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos kihívásokra és lehetőségekre összpontosít.

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

1951 és 1997 között az Európai Szén- és Acélközösség keretében működtek kutatási programok a munkahelyi egészségvédelem és biztonság területén. Az európai szociális menetrend, amelyet 2000-ben fogadtak el, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem terén fokozottabb stratégiai megközelítést vezetett be az EU szintjén. Az ezt követő stratégiai keretek a megelőzésre, a munkahelyi balesetek és megbetegedések számának folyamatos csökkentésére az EU-ban, a munkaerő elöregedésére, valamint a szabályok javítására és egyszerűsítésére összpontosítottak. A stratégia kiemelt figyelmet fordít a mikro- és kisvállalkozások szükségleteire.

[Az Európai Unió 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keretének](#) középpontjában a munka új világában bekövetkező változások előrejelzése és kezelése, a munkahelyi balesetek és megbetegedések megelőzésének javítása, valamint az esetleges jövőbeli egészségügyi válságokra való felkészültség fokozása áll.

AZ EURÓPAI PARLAMENT SZEREPE

A Parlament gyakran hangsúlyozza, hogy a munkavállalók egészségének és biztonságának optimális védelmére van szükség. Állásfoglalásokat fogad el, melyekben szorgalmazza, hogy a munkavállalók fizikai vagy szellemi jóllétét közvetve vagy közvetlenül befolyásoló szempontok mindegyikére vonatkozzon uniós jogszabály. 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 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 az EU szociális partnerei által aláírt, a kórházakban és az egészségügyi ágazatban előforduló, éles vagy hegyes eszközök által okozott sérülések megelőzéséről szóló keretmegállapodás elfogadásában, amelyet a [2010/32/EU tanácsi irányelv](#) hajtott végre.

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, a munkába való visszatérés, valamint a munkavállalók visszailleszkedésével kapcsolatos attitűdök megváltoztatása. 2021 októberében a Parlament [állásfoglalást](#) fogadott el a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a munkavállalók azbeszttel szembeni védelméről. Ebben átfogó európai stratégia kidolgozását javasolja valamennyi azbeszt eltávolítására, hogy egyszer és mindenkorra biztonságosan eltávolítsák ezt az anyagot az épített környezetből, és ezáltal javítsák a munkavállalók és a polgárok védelmét. Javasolta továbbá az azbesztről szóló 2009/148/EK irányelv aktualizálását. Azóta a felülvizsgált irányelvet már elfogadták.

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, megvizsgálva az új kockázatokat. [A lecsatlakozáshoz való jogról szóló, 2021. január 21-i állásfoglalásában](#) foglalkozott a digitális technológiák és a távmunka növekvő használatával, valamint annak a munkavállalók fizikai és mentális egészségére gyakorolt hatásával. 2022. március 10-én a Parlament [állásfoglalást fogadott el az EU 2020 utáni időszakra vonatkozó, új munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági stratégiai keretéről](#), amelyben számos követelményt fogalmaz meg, többek között ambiciózusabb fellépést a munkával összefüggő rákos megbetegedésekkel kapcsolatban, egy szélesebb körű és átfogóbb irányelvet a váz- és izomrendszeri megbetegedésekről és a reumatikus betegségekről, valamint annak szükségességét, hogy a nemi dimenziót valamennyi munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági intézkedésben érvényesítsék. Kéri továbbá, hogy a lecsatlakozáshoz való jogot foglalják bele a stratégiai keretbe, és javasoljanak irányelvet a pszichoszociális kockázatok megelőzéséről. 2022. július 5-én a Parlament [állásfoglalást fogadott el „A mentális egészség a munka digitális világában” címmel](#), elismerve a Covid19-világjárványnak a munkaszervezésre és a

munkavállalók mentális egészségére gyakorolt hatását. Állásfoglalásában a Parlament felszólítja a Bizottságot, hogy javasoljon jogalkotási kezdeményezéseket a munkahelyi pszichoszociális kockázatok és jóllét kezelésére vonatkozóan, valamint terjesszen elő egy mentális egészségre vonatkozó uniós stratégiát és egy európai gondozási stratégiát. A Bizottság azóta már mindkettőt ismertette. 2024 márciusában a Parlament [állásfoglalást](#) fogadott el, amelyben egyetértését adta a tagállamoknak a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 2019. évi (190. sz.) Erőszak és Zaklatás Elleni Egyezményének megerősítésére való felkéréséről szóló tanácsi határozattervezethez.

A Parlament szóbeli választ igénylő kérdéseket is intézett a Bizottsághoz [a munkahelyi mentális egészségről](#) és [a tűzoltók munkakörülményeinek javításáról](#).

A témával kapcsolatos további információkért látogasson el a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság [honlapjára](#).

Aoife Kennedy / Monika Makay
05/2024