



*A munkahelyi  
egészségvédelem  
és biztonság  
az Európai Unióban*

Budapest 2002

Szerzők:

Dr. PÁVAHANNA és GÁDORJÁNOS

A MUNKAHELYI EGÉSZSÉGVÉDELEM  
ÉS BIZTONSÁG AZ EURÓPAI UNIÓBAN



Felelős kiadó: *A Magyar Köztársaság Külgügyminisztériuma*  
Tipográfia, nyomdai előkészítés: *TypoColor Bt.*  
1033 Budapest, Harang u. 16. Telefon/fax: 242-03-08

# 1. Mi a munkahelyi egészségvédelem és biztonság?

A munkavédelem – a munkabalesetek és a foglalkozási vagy a foglalkozással összefüggő megbetegedések megelőzése, illetve az egészséget és biztonságot nem fenyegető munkakörülmények biztosítása céljából – általánosságban az alábbi területeket fogja át:

- Egészséges munkahelyek kialakítása, a megfelelő műszaki és higiéniai követelmények biztosítása.
- Munkaeszközök, beleértve a munkavégzés során vagy azzal összefüggésben használt minden eszközt, szerszámot, műszaki berendezést.
- Veszélyes anyagok.
- Munkaszervezés és munkaidő.
- Kiemelt csoportok védelme.
- A munkavédelmi szervezet.

Mindezek hozzájárul(hat)nak a munkahelyi egészség és biztonság kialakításához és fenntartásához. A gyakorlatban a munkabiztonság elsősorban műszaki megoldásokat jelent, és a munkabalesetek megelőzését szolgálja, míg a munkaegészségügy a munkavállalókat fenyegető ártalmakat ismerteti, és a foglalkozási és foglalkozással összefüggő megbetegedéseket kívánja megelőzni.

## 2. Munkahelyi egészségvédelem és biztonság az Európai Unióban

▶ **2.1** Az Európai Közösség alapító szerződése, a Római Szerződés Szociálpolitika fejezetében található meg azok a cikkelyek, amelyek az európai integráció szociális dimenzióját tükrözik. A szociális fejezet az egyik legösszetettebb terület az Európa Unió jogrendszerében, amely magában foglalja az élet- és munkakörülmények javítását, tagállamok közötti kiegyenlítését, a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó előírásokat, de ide tartozik pl. a munkajoggal, foglalkoztatással, szakmai képzéssel kapcsolatos szabályozás is.

Az Európai Gazdasági Közösség létrejöttének célja alapvetően gazdasági jellegű volt: a verseny fokozását és az egységes belső piac kialakítását tűzték ki célul az alapító tagállamok. Az alapítók a Római Szerződés megkötésekor egységes külső vámrendszerrel rendelkező, illetve belső határok és vámok, valamint azokkal azonos hatású akadályok nél-





küli piac megteremtésére törekedtek, amelyben az áruk, a szolgáltatások és a termelési tényezők szabadon mozoghatnak a tagállamok között.

A munkahelyi egészségvédelem és biztonság közösségi szintű, azonos standardokon nyugvó szabályozása a kezdetekben az európai integráció alapvető célkitűzéseinek elérését szolgálta a verseny torzító tényezők, hatások kiküszöbölése útján, de közvetett módon elősegítette a személyek, szolgáltatások és áruk szabad áramlását a tagállamok között. Nem elhanyagolható tényező ugyanakkor az sem, hogy a munkahelyi egészségvédelemnek és biztonságának minden tagállamra kiterjedő, közösségi szabályozása a munkavállalók szociális biztonságához, jólétéhez is jelentős mértékben hozzájárult. A munkavállalóknak alapvető emberi jogok ugyanis, hogy egészségüket és biztonságukat a munkavégzés során is megőrizhessék.

▶ **2.2** Miután a személyek szabad áramlásának elve alapvető eleme a Római Szerződésnek, a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó közösségi szabályozást az is indokolja, hogy a szabadon mozgó munkaerőnek mindenhol joga van azonos biztonságot (és szociális jogokat) élvezni a munkahelyen. Mindezzel együtt azonban a változás üteme tagállamonként különböző volt, és jelentős eltérések voltak a dolgozók javára hozott munka-egészségügyi és munkahelyi biztonsági intézkedésekben. Felismerték, hogy a Közösségnek oda kell figyelnie a munkaegészségügyre és a munkahelyi biztonságra, és a későbbiekben e terület joganyagának tökéletesítése és közelítése a közösségi kezdeményezések egyik legfőbb tárgyává vált.

▶ **2.3** Figyelemmel arra, hogy az európai integráció egyik fő célja – a gazdasági együttműködés és közös politikák megvalósításán keresztül – a munkavállalók életszínvonalának emelése s ezzel együtt munkakörülményeinek javítása, a Római Szerződés úgy rendelkezett, hogy a Bizottság segítse elő a tagállamok közötti együttműködést a munkajog, a munkakörülmények, a foglalkozási megbetegedések és a munkahelyi balesetek megelőzése, valamint a munkahelyi higiéné területén, lényegében tehát a munkahelyi egészségvédelem teljes területén. Az európai integráció kezdetekor a Bizottság szerepe még elsősorban koordinatív jellegű volt, és a szabályozási hatáskör a tagállamok kompetenciájában maradt. A gazdasági integráció előrehaladtával azonban e koordináció egyre kevésbé volt elégséges, és intenzív jogalkotásra, harmonizálásra volt szükség, amely elsősorban közösségi irányelvek\* kibocsátásán keresztül valósul meg.

\* Az irányelv olyan közösségi szintű jogszabály, amelynek végrehajtása a tagállam számára kötelező. Az irányelv megadja az elémi kívánt célt, azonban annak nemzeti szintű végrehajtásához a tagállam belső jogszabályt alkot, azaz a tagállamra van bízva, hogy a szabályozott célokat milyen módon, milyen eszközzel hajtsa végre.

A Bizottság 1967-ben fogadta el a veszélyes anyagok osztályozására, csomagolására, címkézésére vonatkozó tagállami jogszabályok és közigazgatási rendelkezések közelítéséről szóló 67/548/EGK irányelvet. Ez a jogszabály tekinthető az első olyan irányelvnek, amely foglalkozott a munkahelyi egészség védelmének kérdéseivel.

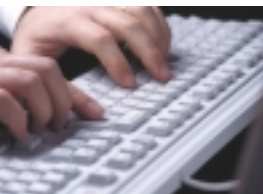
▶ **2.4** Ezt követően azonban a 70-es évek közepéig nem sok előrehaladás történt a közösségi szabályozás terén. 1974-ben indult el a Közösség első szociális akcióprogramja, amely a célok között előírta a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó feltételek fejlesztését.

Az akcióprogram eredményeként ebben az időszakban több, a munkavállalók speciális kockázatáról rendelkező irányelvet fogadtak el (pl. a munkavállalóknak a munkavégzés alatt azbeszttel való terhelésével kapcsolatos kockázatokkal szembeni védelméről, a munka közbeni zajterhelés okozta kockázatokkal szembeni védekezésről vagy a veszélyes készítmények osztályozására, csomagolására és címkézésére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló szabályozást).

▶ **2.5** A hivatkozott példákban látható, hogy általában egy-egy speciális veszélyforrással szembeni védekezésre vonatkoztak ezek az irányelvek, és nem általános előírásokat tartalmaztak. Az irányelvek közül egyesek a teljes harmonizációt irányozták elő (pl. a veszélyes készítmények osztályozására vonatkozó szabályozás), mások viszont minimális követelményeket állítottak föl, azaz a tagállam az irányelvben foglaltaknál szigorúbb szabályokat is bevezethetett. Ez utóbbi csoportba tartozik pl. a zaj elleni védelemre vonatkozó szabályozás. Mindegyik irányelvre jellemző ugyanakkor, hogy a Bizottság részletekbe menő szabályokat alkotott, amelyeket a tagállamoknak saját szabályozási rendszerükbe át kellett venniük. Az ilyen irányelveket nevezzük ún. vertikális irányelvnek, amelyek speciális, igen részletes szabályrendszert tartalmaznak az egyes speciális kockázati tényezőkre vonatkozóan. Ezen előírások megalkotása nagyon nehézkesen történt, hiszen a szabályokat illetően minden tagállamnak számos egyéni elképzelése volt, amelyeket csak jelentősebb kompromisszumok árán lehetett összehangolni, ezért az irányelvek hosszú és bonyolult tárgyalások eredményeként kerültek kibocsátásra.

▶ **2.6** A szociális szempontok érvényesítése a munkahelyi egészség és biztonság területén főként az Egységes Európai Okmány elfogadását követően (1987) jelent meg; ekkortól a közösségi politikákban és ebből következően a jogalkotásban is egyre dominánsabbá vált a szociális szempontú megközelítés.





Az Egységes Európai Okmány – amely módosította a Római Szerződést – a munkahelyi egészségvédelem és biztonság témakörét tartalmazó szociális biztonságról szóló fejezetet kibővítette egy újabb cikkkel, amely úgy rendelkezett, hogy a tagállamok törekednek a munkavállalók biztonságának és egészségvédelmének javítására a munkakörülmények javításán keresztül, és céljuk az e területen meglévő feltételek harmonizálása. Napirendre tűzte azoknak a súlyos emberi és gazdasági költségeknek a csökkentését, amelyek a munkavállalók munkaegészségügyének és munkahelyi biztonságának az elhanyagolásából erednek. Ennek elősegítésére a Tanács minősített többséggel, irányelvek formájában minimális követelményeket határozott meg, amelyek alkalmazását fokozatosan kell megoldani. A cikkely előírta azt is, hogy az így kibocsátott rendelkezések nem akadályozhatják meg az egyes tagállamokat abban, hogy a Római Szerződés rendelkezéseivel összeegyeztethető, de fokozottabb munkavédelmi rendelkezéseket vezessenek be vagy tartsanak fenn nemzeti jogalkotásukban.

A hivatkozott rendelkezésnek az alapító szerződésbe történő beiktatása először teremtett közösségi kompetenciákat a szociális területeken, és így lehetővé vált a munkavállalók szociális védelmi szintjének emelése. Az Egységes Európai Okmány, ha nem is a piaci integráció és a versenyt torzító tényezők felszámolásának célkitűzése fölé, de legalábbis azokkal egyenrangúvá emelte a Közösség szociális dimenzióját, így ezen belül a munkahelyi egészségvédelem területét.

Az Egységes Európai Okmány hatálybalépését követően az újként beiktatott 118a cikk alapján az irányelveket ún. együttműködési eljárás keretében fogadták el, ami az Európai Parlament intenzívebb részvételét igényelte, és a szavazás a Tanácsban minősített többséggel, nem pedig egyhangúlag történt, így az elfogadás menete is felgyorsulhatott.

Az Egységes Európai Okmány elfogadását követően az Európai Unió munka-egészségügyi és munkahelyi biztonsággal foglalkozó jogalkotása felöltötte jelenlegi szerkezetét – még hozzá az EGK szerződés 118a cikke biztosította új jogi alapon – a munkaegészségügy és a munkahelyi biztonság európai szintű szabályozására. **E struktúra egy új keret-irányelvet (89/391/EGK) és hozzá tartozóan 14 egyedi irányelvet tartalmaz.**

A 118a cikk szövegezése, mivel figyelembe veszi az Európai Unióról szóló szerződés 3b cikkében foglalt szubszidiaritás és arányosság elvét, a Közösségnek csupán arra ad hatáskört, hogy minimális követelményeket írjon elő. Ez a cikk arra is kötelezi az Európai Uniót, hogy a munkahelyi egészséggel és biztonsággal kapcsolatos jogalkotása admi-

nisztratív korlátozásokkal ne akadályozza kis- és közepes vállalkozások létrehozását.

▶ **2.7** Annak ellenére, hogy nem az Európai Közösségek, hanem az *Európa Tanács* adta ki, fontos megemlíteni a Torinóban, 1961. október 18-án kelt Európai Szociális Kartát is, amely nemzetközi szinten először fogalmazott meg konkrét jogokat a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem területén.

A Karta kimondja, hogy „minden dolgozónak joga van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez”, ezen belül „a gyermekeknek és a fiataloknak különleges védelemre van joguk, azokkal a fizikai és morális veszélyekkel szemben, amelyeknek ki vannak téve”, és „a dolgozó nőknek – anyaság esetén – és a többi dolgozó nőnek – a megfelelő esetben – munkájuk során joguk van különleges védelemhez”.

Magyarországon az 1999. évi C. törvény hirdette ki az Európai Szociális Kartát, és rendelkezéseit 1999. augusztus 7. napjától kell alkalmazni.

▶ **2.8** Az 1999-ben hatályba lépett Amszterdami Szerződés változtatlanul minősített többséghez köti a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó, valamint a munkakörülmények javítását célzó közösségi szintű intézkedések elfogadását. Jelentős előrelépés az újként beépített 118c cikkely, amely a Bizottság részére előírja a tagállamok foglalkoztatás-, munkajogi, a munkavállalók szociális biztonságára, valamint a foglalkozási megbetegedések és munkahelyi balesetek megelőzésére, illetve a munkahelyi higiéniére vonatkozó politikai koordinálásának kötelezettségét.

▶ **2.9** Az elmúlt évtizedek közösségi jogalkotása tehát megteremtette a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem jogi kereteit, létrehozta a kötelezően betartandó minimális elvárásokat. Ezek megvalósulását a Közösség különböző akcióprogramjai is segítették. A fő feladat most elsősorban a megalkotott normák megfelelő végrehajtása, illetve a jogi előírásoknak a tudományos fejlődés, a technológiai újítások következtében szükséges módosítása.

### 3. A felelősség megosztása

▶ **3.1** A közösségi szabályozás hatályosulásának, a munkahelyi egészségvédelmi előírások érvényesülésének elengedhetetlen feltétele, hogy a megfogalmazott rendelkezések maradéktalanul végrehajtásra is kerüljenek. E cél eléréséhez elengedhetlenül szükséges a tagállamok, a mun-





káltatók és a munkavállalók közreműködése is, hiszen meghatározott felelősség terheli őket ezen a téren.

▶ **3.2** A tagállam felelőssége elsősorban abban áll, hogy az ő feladata gondoskodni arról, hogy a munkahelyi egészségvédelemre vonatkozó nemzeti jogi szabályozás általános érvénnyel megvalósuljon. A munkahelyi egészségvédelmet érintően a tagállam további kötelezettsége, hogy biztosítsa a munkavállalók megfelelő egészségügyi felügyeletét. Erre vonatkozóan azonban az irányelvek nem adnak konkrét szabályokat. Az egészségügyi kontroll megvalósításának módja az adott tagállam belügye, amely biztosítható az egészségbiztosítási rendszeren belül, illetve annak hatályán kívül is megoldható. A tagállam felelős azért, hogy az irányelvekben kitűzött határidőre a szükséges nemzeti jogszabályokat meghozza annak érdekében, hogy az adott irányelv végrehajtható legyen, s ez hatékony, a végrehajtást biztosító infrastruktúrát igényel. Ez az infrastruktúra magában foglalja a vállalkozások hatékony irányítását, a munkások megfelelő képzését és a hatékony munkavédelmi felügyelőségek létrehozását és működtetését is.

▶ **3.3** A munkahelyi egészségvédelem és biztonság konkrét megvalósításáért a munkáltató a felelős. Az általános felelősség kiterjed mind a munkahelyen fölmerülő kockázatok megelőzésére, mind a munkavállalók megfelelő – az egészségvédelmi szempontokat is magában foglaló – képzésére, továbbá a munkavégzéshez kapcsolódó szervezési feladatokra. A munkáltató felelőssége lényegében felöleli azoknak az általános elveknek a munkahelyen történő megvalósítását, amelyeket már a 89/391/EGK keretirányelv is tartalmaz. Így a munkáltató kötelezettsége különösen a kockázatbecslés, a munkahelyen fölmerülő kockázatok elkerülése, illetve annak a forrásnál történő legyűzése.

Az egészségvédelem és biztonság szempontjából a munkáltató tartozik felelősséggel, továbbá ő felel azért, hogy a munkavállaló olyan munkát végezzen, amely nemcsak szakértelmének, tudásának, szakmai gyakorlatának, hanem egészségi állapotának is megfelel, ehhez kapcsolódóan pedig a munkavállalókat megfelelő utasításokkal kell ellátni. Így pl. a különböző veszélyforrásokkal történő munkavégzésre csak az a munkavállaló kötelezhető, aki megfelelő képzést kapott ahhoz, hogy veszélyes anyagokkal vagy veszélyes eljárással dolgozzon.

A munkáltató felelőssége kiterjed arra is, hogy megfelelő védőintézkedéseket tegyen balesetek, tűz, illetve egyéb azonnali veszély esetére. E védőintézkedéseknek magukba kell foglalniuk az elsősegélynyújtásról való gondoskodást is.



A munkavállaló jogosult arra, hogy a szükséges információkat megkapja a különféle munkahelyi kockázatokról, illetve az ezek elhárítása vagy csökkentése érdekében tett intézkedésekről. A munkáltatónak ez a tájékoztatási kötelezettsége minden – a munkáltató által működtetett üzem, munkahely területén dolgozó – munkavállalóval szemben fennáll, függetlenül attól, hogy a munkavállaló esetleg nem az adott munkáltató alkalmazottja. A munkáltató tájékoztatási felelőssége magában foglalja az új technológiák, eljárások bevezetésekor szükséges informálást is az egészségvédelmi kérdésekről, tehát a munkavállalók tájékoztatása nem egyszeri aktus, azt folyamatosan kell végezni.

▶ **3.4** A munkavállaló felelőssége elsődlegesen arra terjed ki, hogy – amennyire ez lehetséges – vigyázzon saját egészségére és biztonságára, így különösen arra, hogy az előírásoknak megfelelően használja a különböző eszközöket, berendezéseket. A munkavállaló köteles együttműködni a munkáltatóval a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot érintő ügyekben, ennek keretében pedig a munkáltatót értesítenie kell a fenyegető vagy fennálló veszélyekről.

## 4. Irányelvek

▶ **4.1** A munkavédelem területét érintően az EU-szabályozásra két fő irányzat jellemző:

Egyfelől meghatározó az ún. „új megközelítés”, amelyet az ipari termékek szabad mozgása és biztonsága érdekében vezettek be. Ennek lényege, hogy azok a termékek, amelyeket a vonatkozó irányelvek követelményeinek megfelelően gyártottak, szabadon forgalmazhatók a tagállamokban. E körbe tartoznak jelenleg az egyéni védőeszközök.

Másfelől, a munkavédelmi szabályozás egyes szektorokra vonatkozóan határoz meg követelményrendszert. Ennek sajátossága, hogy az ily módon kidolgozott irányelvekben foglaltak mint alapvető (minimális) követelmények jelennek meg, amihez viszonyítva az állam nemzeti gyakorlatának megfelelően szigoríthat, de sohasem enyhíthet.

▶ **4.2** A Tanács 1989. június 12-i 89/391/EGK irányelve a dolgozók munkahelyi egészségügyének és munkahelyi biztonságának javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről rendelkezik.

E keretirányelv 16(1) cikke szerint egyedi, „szektor jellegű” irányelveket kell kiadni meghatározott területekre, többek között: a munkahelyekre; a munkaeszközökre; az egyéni védőeszközök munkáltató által





történő kiválasztására; a képernyő előtt végzett munkára; a hátsérülést okozó kézi anyagmozgatásra; az ideiglenes vagy mobil munkaterületekre; a halászatra és bányászatra vonatkozóan. Eddig 14 egyedi irányelv jelent meg, továbbá néhány, érintőlegesen ugyancsak a munkavédelmet érintő egyéb irányelv (pl. a vegyi anyagokról).

*Az Európai Unió „munkavédelmi törvényének” ez a 89/391/EGK számú keretirányelv tekinthető.*

A keretirányelv célja biztosítani a munkavállalók védelmének fokozását és azonos mértékét az – akkor még – 12 tagállamban. Az irányelv hatálya kiterjed valamennyi (magánvállalatnál vagy közszolgálatban alkalmazott) munkavállalóra, kivéve az egyéni vállalkozókat és a háztartási alkalmazottakat. Az Európában általánosan alkalmazott gyakorlatnak megfelelően az irányelv szoros egységben kezeli a munkahelyi biztonságot és egészséget.

*Általános rendelkezés:*

A munkáltató felelős teljes mértékben a munkavállalók egészségéért és biztonságáért.

*Fő szabályok:*

A munkáltató köteles:

- felmérni a biztonságot és egészséget érintő kockázatokat,
- tájékoztatni a munkavállalókat többek között az alábbiakról: a biztonsággal és egészséggel összefüggő kockázatok, megelőző intézkedések, elsősegély, tűzvédelem, kockázatfelmérés,
- konzultálni a munkavállalókkal és / vagy azok képviselőivel a biztonságot és egészséget érintő kérdésekben,
- biztosítani minden munkavállaló részére a megfelelő és munkaspecifikus biztonsági és egészségügyi oktatást, továbbá minden munkavállaló köteles:
  - törődni saját egészségével és biztonságával,
  - és megfelelően használni a gépeket és berendezéseket, veszélyes anyagokat, egyéni védőeszközöket stb.

▶ **4.3 A 89/654/EGK számú irányelv a munkahelyekről** az első egyedi irányelv a 89/391/EGK keretirányelv 16. cikk (1) bekezdésének célkitűzése szerint, célja a munkahelyekre vonatkozó minimális követelmények előírása a munkavállalók fokozottabb biztonsága és egészségének biztosítása végett.

Hatálya azonos a keretirányelvével, kivéve bizonyos szállítási módokat, ideiglenes vagy mobil munkahelyeket, a kitermelő ipart, halászhajókat, valamint az erdészeti és mezőgazdasági munkákat.

Két melléklet tartalmazza az új, illetve meglévő munkahelyekre vonatkozó előírásokat, ezek közül az új munkahelyekre vonatkozó előírások részletesebbek és szigorúbbak.

▶ **4.4 A 89/655/EGK számú irányelv a munkaeszközökről** tulajdonképpen a keretirányelvet konkretizálja, részletezi a különböző – munkavégzés során használt – munkaeszközök vonatkozásában.

Az irányelv célja fokozottan biztonságos és az egészségre nem ártalmas körülmények biztosítása a munkavállalók számára a munkaeszközök használata során. Ez az irányelv is hangsúlyozza a munkáltató felelősségét a megfelelő munkaeszközök kiválasztásában és biztosításában a munkavállalók részére.

Külön kitér a különleges kockázatot jelentő munkaeszközökre és az azokkal kapcsolatos előírásokra, a munkavállalók képzésére, bevonásukra a biztonsággal és egészségre nem ártalmas munkavégzéssel kapcsolatos döntésekbe. Melléklete részletesen felsorolja a munkaeszközökre vonatkozó általános minimális követelményeket.

▶ **4.5 A 92/58/EGK számú irányelv a biztonsági és egészségvédelmi jelzésekről** a munkahelyen alkalmazandó biztonsági és egészségvédelmi jelzésekre vonatkozó minimális követelményeket adja meg.

Szól a munkáltató kötelezettségeiről, majd részletesen ismerteti a biztonsági és egészségvédelmi jelzések típusait, a vonatkozó előírásokat, a különféle eszközökön (pl. konténerek, csővezetékek, tűzvédelmi eszközök) illetve különböző helyeken (pl. közlekedő utak, veszélyes helyek) alkalmazandó jelzéseket.

▶ **4.6 A 89/656/EGK irányelv a munkavállalók által a munkavégzés során használt egyéni védőeszközökre vonatkozó biztonsági és egészségvédelmi követelményekről** rendelkezik. Az irányelv egyéni védőeszköz használatát írja elő minden olyan esetben, amikor technikai, technológiai módszerekkel, munkaszervezési megoldásokkal nem kerülhető el, illetve nem csökkenthető megfelelő mértékűre a munkavégzéssel járó kockázat. Egyéni védőeszköznek minősül minden olyan eszköz, amely abból a célból készült, hogy azt a munkavállaló a munkavégzés során valószínűleg felmerülő kockázatokkal szembeni védekezés érdekében viselje. Az irányelv meghatározza azokat a követelményeket is, amelyeknek a védőeszközöknek meg kell felelniük, és ezeknek úgy kell a megfelelő védelmet nyújtaniuk, hogy maguk külön veszélyforrást ne jelentsenek.

▶ **4.7 A 90/679/EGK irányelv a munkavállalók védelméről a munka közben használt biológiai hatóanyagokkal szemben** a keretirányelvhez képest szigorúbb, illetve speciális szabályokat tartalmaz.





Az irányelv meghatározza a biológiai hatóanyag fogalmát: a mikroorganizmusokat, ideértve a genetikailag módosítottat is, a sejttenyésztetet és az emberi eredetű endoparazitákat, amelyek fertőzést, allergiát vagy mérgezést okozhatnak.

A szabályozás értelmében a biológiai hatóanyagokat osztályba kell sorolni, és a besorolástól függően kell az egyes egészségvédelmi intézkedéseket meghozni. Az osztályba sorolás az alábbi elvek szerint történik:

- 1. csoport: alószínűleg nem okoz emberi megbetegedést,
- 2. csoport: emberi megbetegedést okozhat és veszélyes lehet a munkavállaló számára,
- 3. csoport: súlyos emberi megbetegedést okozhat és súlyosan veszélyes a munkavállalóra,
- 4. csoport: súlyos emberi megbetegedést okoz és súlyosan veszélyes a munkavállalóra.

Az irányelv melléklete felsorolja a 2–4. csoportba besorolt és az irányelv hatálya alá tartozó biológiai anyagokat. A szabályozás értelmében első lépésként meg kell határozni a biológiai hatóanyagokkal történő érintkezés természetét (jellegét), fokát, hosszát, fel kell becslni az alkalmazásukkal járó kockázatot. A kockázatbecslés eredményeként az ártalmas biológiai anyag helyett egyéb – ártalmatlan vagy kevésbé ártalmas – anyagot kell használni a munkavégzés során, feltéve, hogy ezt az anyag természete vagy a munkavégzés jellege lehetővé teszi. Amennyiben technikailag nem lehetséges az ártalmas anyag kiváltása, akkor az érintkezés lehetőségét (az expozíciót) a lehető legkisebbre kell csökkenteni a munkavállalók egészségvédelme érdekében.

**▶ 4.8 A 90/394/EGK irányelv a munkavállalók munkahelyi rákkeltő anyagok hatása elleni védelméről szól, s a rákkeltő (karcinogén) anyag fogalmának meghatározásakor visszautal a 67/548/EGK irányelvre. Eszerint rákkeltő anyag az, amely a 67/548/EGK irányelv VI. számú mellékletében feltüntetett 1. vagy 2. kategória szerinti előírásoknak megfelel.**

Az irányelv lényegében hasonló előírásokat tartalmaz, mint a korábban ismertett, a biológiai hatóanyagokra vonatkozó szabály (az expozíció természetének, fokának, hosszának meghatározása, kockázatbecslés, a szükséges intézkedések meghatározása, az expozíció lehetőség szerinti megakadályozása, illetve kevésbé veszélyes alkalmazása stb.).

Amennyiben technikailag, technológiailag lehetséges, ott a rákkeltő anyagokat zárt rendszerben kell alkalmazni, ahol pedig a zárt rendszer nem valósítható meg, ott az expozíció szintjét a lehető legalacsonyabb szintre kell csökkenteni.

▶ **4.9 A 83/477/EGK irányelv a munkavállalók munka közbeni azbeszt terhelésével kapcsolatos kockázatokkal szembeni védelméről** az azbeszttel történő munkavégzésre terjed ki. Az irányelv meghatározza az azbeszt előfordulás mérési metodikáját, és határértékeket is felállít a megengedett koncentrációra vonatkozóan.

A szabályozás tiltja az azbeszttel történő munkavégzés során a spray használatát, és az azbesztnak a levegőben, illetve a munkahelyen történő előfordulásának mérését írja elő. A munkavállalókat rendszeres egészségügyi felülvizsgálatnak kell alávetni, az egészségügyi dokumentációt pedig legalább 30 évig meg kell őrizni.

▶ **4.10 A 78/610/EGK irányelv a vinilklorid monomernek kitett munkavállalók egészségének védelmére vonatkozó tagállami jogi és közigazgatási rendelkezések összehangolásáról volt az első,** amely kifejezetten a munkahelyi egészségvédelem érdekében került megalkotásra. (Ebben az időszakban vált tudományosan bizonyítottá, hogy a vinilklorid (műanyag alapanyag) a máj rákos megbetegedését okozhatja.)

Az irányelv előírja, hogy a munkahelyen ellenőrizni kell a karcinogén (rákkeltő) vegyi anyagok előfordulását. Erre vonatkozóan határértékeket állapít meg, kötelezővé teszi a munkavállalók rendszeres orvosi vizsgálatát, egészségügyi ellenőrzését, és úgy rendelkezik, hogy a vinilklorid expozíciójában dolgozó munkavállalókra vonatkozó egészségügyi dokumentációt meg kell őrizni, továbbá nyilván kell tartani legalább 30 évig az ilyen munkavállalók nevét, valamint az expozíció jellegét és hosszát.

▶ **4.11 A 90/269/EGK irányelv a munkavállalók hátsérülésének kockázatával járó kézi tehermozgatás okozta kockázatokkal szembeni védelméről szól.** Az irányelv célja a kézi tehermozgatást végző munkavállalók fokozott védelme azokban az esetekben, ahol a hát- és deréktáji sérülések nagyobb számban fordulhatnak elő.

A munkáltató kötelezettsége, hogy ha csak lehet, elkerülje a kézi tehermozgatást, ha pedig ez nem lehetséges, úgy megfelelő szervezési és egyéb intézkedésekkel a minimálisra csökkentse a kockázatot. Az irányelv melléklete tartalmazza azokat a szempontokat, amelyeket a kockázatbecslésnél és -elkerülésnél kell figyelembe venni.

▶ **4.12 A 90/270/EGK irányelv a biztonsági és egészségvédelmi követelmények legalacsonyabb szintjéről a képernyő előtt végzett munka esetén** a képernyős – tipikusan a számítógép használatával járó – munkahelyekre vonatkozó speciális szabályokat tartalmazza. Ilyen sajátos szabály, hogy a munkavállaló szükség esetén jogosult látásés-





ség, illetve szemészeti vizsgálatra, továbbá indokolt esetben el kell látni látásélességet biztosító szemüveggel. A képernyős munkaeszköz használatával járó munkavégzés esetén a tevékenységet időszakonként meg kell szakítani.

▶ **4.13 A 86/188/EGK irányelv a munkavállalók munkahelyi zaj expozíciója elleni védelméről** szól. A jogszabály meghatározza a napi, illetve a heti expozíció megengedhető határértékét, meghatározott zajszint fölött pedig fülvédő kötelező használatát írja elő. Amennyiben a napi zajterhelés meghaladja a direktívában előírt határértéket, a munkavállalót rendszeres orvosi vizsgálatnak kell alávetni, amelynek során vizsgálni kell a hallását.

▶ **4.14 A 91/322/EGK és 96/94/EK irányelvek a vegyi anyagok határértékeire vonatkoznak a munkahelyi expozíció során.** Az irányelvek mellékletei meghatározzák az egyes anyagok munkahelyi előfordulásának megengedett határértékeit. A határértékek az egészségügyi statisztikákon, illetve az ezek alapján megállapított tudományos ismereteken nyugszanak.

▶ **4.15 A 98/24/EK irányelv a munkavégzés alatt vegyi anyagok hatásának kitett munkavállalók egészségének és biztonságának védelméről** tartalmaz előírásokat. Az irányelv – hasonlóan az első keretirányelvhez – a megelőzésre helyezi a hangsúlyt, és a munkáltató kötelessége, hogy értékelje, felbecsülje és a lehető legalacsonyabbra csökkentse a munkahelyen előforduló vegyi és biológiai hatóanyagok kockázatát. Egyes hatóanyagok tekintetében a mellékletben meghatározza a kötelezően betartandó határértékeket. A jogszabály részletesen szabályozza az egészségügyi felülvizsgálat kérdését.

▶ **4.16 A 92/85/EGK irányelv a terhes, a nem régen szült és a szoptató anyák munkahelyi védelmét szolgálja.** Az irányelv kiadását az indokolta, hogy míg egyes kockázatok általában nem jelentenek veszélyt a munkavállalókra, addig a terhes nők, illetve szoptató anyák esetében fokozott körültekintéssel kell eljárni. Az irányelv alapján a munkáltatónak a munkavégzés feltételeit és a munkaidőt úgy kell meghatároznia, hogy elkerülhető legyen mindenféle azonosított kockázat, ha pedig ez nem lehetséges, az érintett munkavállalót fel kell menteni a munkavégzés alól. Tilos éjszakai munkát elrendelni, ha az az egészséget károsan befolyásolja.



## 5. Az Európai Munkavédelmi Ügynökség



► **5.1** A munkavédelemmel kapcsolatos információk gyűjtése, kezelése és továbbítása EU-szinten egyre fontosabbá vált. Ennek a felismerésnek volt eredménye a Tanács 1994. július 18-i 2062/94/EK rendelete az Európai Munkavédelmi Ügynökség létrehozásáról.

Az ily módon Bilbaóban (Spanyolország) megalakult ügynökség fő feladata a Bizottság és a tagállamok támogatása a munkavédelemmel összefüggő kérdésekben, elsősorban megfelelő tájékoztatással.

► **5.2** A csatlakozás után Magyarország is teljes jogú tagként vesz részt a szervezet munkájában, teljes mértékben részesül a szolgáltatásokból, és egyben adatokat szolgáltat majd a szervezet adatbankjának.

A részvétel egyébként már meg is kezdődött. Az Ügynökség minden tagállamban – és újabban minden jelölt országban – ún. Fókusz Pontot hozott létre, a kapcsolattartás céljából. Magyarországon kormányzati döntés alapján az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség (OMMF) látja el ezt a szerepet.

## 6. A Vezető Munkaügyi Felügyelők Bizottsága

1982 óta működik a munkavédelmi szervezetek vezetőinek csoportja (Senior Labour Inspectors Committee, SLIC), amely az Európai Bizottságot segíti a munkavédelemmel kapcsolatos kérdésekben.

A bizottságban jelenleg minden EU-tagállamot 2-2 fő képvisel, Magyarország az OMMF elnökének személyében az üléseken megfigyelőként vesz részt. A csatlakozás után Magyarország is teljes jogú tagként kapcsolódik be a bizottság munkájába.

Jelenleg folyik egy általános felmérés, amelynek során a SLIC információkat kíván szerezni a tagállamok és a jelölt országok munkavédelmi szervezeteinek felépítéséről és működéséről, s ebben a felmérésben már Magyarország is részt vesz.





## 7. A Foglalkozási Betegségek Európai Jegyzéke

A Foglalkozási Betegségek Európai Jegyzéke a Bizottság ajánlása, amelynek elsősorban az a célja, hogy közösségi szinten foglalja össze a tagállamokban eltérően szabályozott foglalkozási betegségként elismert megbetegedések fajtáit. A Jegyzék nem kötelező erejű norma, de a Bizottság a tagállamok figyelmébe ajánlotta, hogy amilyen gyorsan csak lehet, nemzeti jogalkotásukba vegyék át az 1. számú mellékletben feltüntetett foglalkozási megbetegedéseket, amelyek a Bizottság álláspontja szerint – tudományos eszközökkel megalapozottan – foglalkozási eredetűek és kártérítésre is alapul szolgálnak.

## 8. Új trendek az Európai Unióban

▶ **8.1** Az Európai Unió IV. átfogó munkavédelmi akcióprogramjával (SAFE) a korábban lefektetett elvek és szabályok megvalósítása (vertikális fejlődés) és a háttérintézmények fejlesztése következik.

Ezzel együtt folytatódik a jogalkotás, készül például a munkaeszközök biztonsági és egészségügyi követelményeinek legalacsonyabb szintjéről szóló irányelv módosítása, illetve egy új irányelv a rezgés okozta ártalmak megelőzéséről. A közösségi vívmányok (*acquis communautaire*) átvételekor ezekre is figyelemmel kell lenni, és minden ilyen módosítást vagy új jogszabályt szintén át kell ültetni a magyar jogrendbe.

▶ **8.2** A Bizottság folyamatosan ellenőrzi és adott esetben szankcionálja a jogharmonizációs kötelezettségekben jelentkező mulasztásokat a tagállamokban.

A szankciónál lényegesen fontosabb és jobb eszköz a tájékoztatás, és ez a munkavédelem terén is állandó előnyt élvez. Ezen a területen a legjelentősebb és legsikeresebb kezdeményezés az *Európai Munkahelyi Biztonság, Higiéné és Egészségvédelem Éve* volt 1992-ben. A kampány célja egyrészt a Közösség harmadik akcióprogramjának keretében készült közösségi irányelvek szélesebb körű megismertetése, másrészt a tagállamokban a munkahelyi egészség és biztonság fokozására irányuló projektek elősegítése volt.



▶ **8.3** Hasonló célokat szolgálnak az évente megrendezett Európai Hetek, amelyek rendszerint egy-egy kiemelt problémára helyezve a hangsúlyt igyekeznek javítani a munkahelyi egészség és biztonság helyzetét, illetve tudatosítani ezek fontosságát. A 2000. évi Európai Hét központi témája a hát- és izomrendszer sérülésével járó munkahelyi balesetek problémája volt, 2001-ben a munkahelyi balesetek megelőzése, míg 2002-ben a munkahelyi pszicho-szociális kockázatok (stressz) megelőzése, kezelése a fő téma.

## 9. A munkahelyi egészség és biztonság jogharmonizációja területén eddig elért eredmények



▶ **9.1** Magyarország – a volt szocialista országok közül elsőként – 1994. március 31-én nyújtotta be hivatalos csatlakozási kérelmét az Európai Unióhoz. A csatlakozás pontos időpontja még nem ismert, de a magyar kormány hivatalos álláspontja szerint 2002. december 31. napjáig kell eleget tennünk a csatlakozásra való felkészülésnek.

A felkészülés zömében az Európai Közösségek jogrendszerének, az *acquis communautaire*-nek az átvételét, illetve az ennek megfelelő intézményi háttér kialakítását – esetenként fejlesztését – jelenti.

Magyarországon, ahol a munkavédelemnek régi hagyományai vannak, máris komoly eredményeket mutathatunk fel a vonatkozó európai szabályok átvételében és alkalmazásában.

▶ **9.2** A munkavédelem hazánkban több mint 100 éves múltra tekint vissza. Egy 1893-ban elfogadott törvény az akkori illetékes hatóság, az Iparfelügyelet feladatává tette a munkakörülmények és munkakörnyezet ellenőrzését. Ez a törvény 1894 márciusában lépett hatályba, és egészen 1950-ig érvényben volt! Hosszú történelme során a magyar munkavédelem több intézmény hatáskörébe is tartozott. 1950-től 1984-ig a szakszervezetek foglalkoztak a munkahelyi biztonság és egészség előírásainak meghatározásával és a megvalósítás ellenőrzésével.

1984. július 1-jével alakult meg a mai nap is működő Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség (OMMF). Az európai országoktól és pl. az Egyesült Államoktól eltérően, ahol egy intézmény foglalkozik a munkabiztonság és a munkahelyi egészség kérdéseivel, Magyarországon az OMMF csak a munkabiztonsággal (és egyes munkaügyi



kérdésekkel) foglalkozik, míg a munkaegészségügy és munkahigiéné kérdései az Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálat (ÁNTSZ) hatáskörébe tartoznak. A képet tovább tarkítja, hogy a felszíni és föld alatti bányák munkabiztonsági kérdéseivel egy másik hatóság, a Magyar Bányászati Hivatal foglalkozik, míg a munka-egészségügyi ellenőrzést ezen a területen is az ÁNTSZ látja el.

▶ **9.3** Ami az európai előírások magyarországi átvételét illeti, annak most zajló folyamata gyakorlatilag 1991 decemberében, az Európai Megállapodás megkötésével egyidejűleg megkezdődött.

Az Európai Megállapodás 67. cikke alapján Magyarországot meghatározott jogközelítési kötelezettség terheli, amelynek eredményeképpen a lehetséges mértékig összeegyeztethetővé kell tennie jogszabályait a Közösség jogszabályaival. A Megállapodás három első kiemelt témája között már szerepel a dolgozók munkahelyi védelme.

A magyarországi törvényhozásban a munkavédelem sajátos kettősségként jelenik meg. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény az európai gyakorlatnak megfelelően szerves egységben tárgyalja a munkavédelem két oldalát, míg az egyedi irányelveket harmonizáló miniszteri rendeletek esetében világosan tükröződik a két szakterület – és ennek megfelelően a két (esetenként három) tárca – elkülönülése. A valóságban persze a munkabiztonság és munkaegészségügy problémái sokszor nehezen választhatók el egymástól.

A jelenlegi időszak egyik legfontosabb teendője az Európai Unió munkahelyi egészséggel és biztonsággal kapcsolatos irányelveinek átültetése a magyar jogrendbe. Ez a harmonizációnak nevezett folyamat több éve tart, és elmondhatjuk, hogy nagyrészt már be is fejeződött.

## 10. A munkavédelem Magyarországon

▶ **10.1** A 89/391/EGK számú keretirányelv legfontosabb előírásait az Országgyűlés által 1993. október 5-én elfogadott, és 1994. január 1-jén hatályba lépett, a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban Mvt.) ülteti át a magyar jogrendbe. A törvény célja, hogy az Alkotmányban foglalt elvek alapján szabályozza az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit, a szervezeten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalko-

zással összefüggő megbetegedéseket. A törvény komplex jellegű, kiterjed az összes foglalkoztatásra (már minimum 1 munkavállaló esetén) és a munkavédelem valamennyi kérdésére. Egyúttal keretjellegű, általános megfogalmazást ad, a konkrét végrehajtásról alacsonyabb szintű jogszabályozás gondoskodik.

Az Mvt. hatálya a „szervezett munkára” terjed ki, függetlenül annak szervezeti vagy tulajdoni formájától. Az Mvt. ugyancsak meghatározza a munkáltató kizárólagos felelősségét a biztonságos és egészségre nem ártalmas munkakörülmények biztosításában, előírja a munkavállalók bevonását a munkavédelmet érintő kérdésekbe, illetve döntésekbe, megfelelő képzésüket és tájékoztatásukat, és ugyanígy meghatározza a munkavállalók kötelezettségeit is.

Az Mvt. lényeges vonása a munkáltató elsődleges, objektív és általános felelőssége, valamint a lehetőség a törvény előírásainak viszonylag önálló megvalósítására. A törvény ugyanis a kívánt eredményt fogalmazza meg, a megvalósítás konkrét módját a munkáltatóra bízta.

Az Mvt. módosításáról rendelkező 1997. évi CII. törvény tartalmaz néhány olyan előírást, amelyek szerepelnek a keretirányelvben, de az Mvt. szövegéből kimaradtak. Ilyen pl. a rendkívüli helyzetekre vonatkozó előírások, a kockázatok és veszélyek megelőzésének elvei és módjai, a kockázatelemzés kötelezettsége, a munkavállalók munkavédelmi képviselőinek kijelölése és képzése, a munkavállalók tájékoztatása a kockázatfelmérés eredményeiről és a vonatkozó megelőző intézkedésekről.

▶ **10.2** A 89/655/EGK irányelvet harmonizálja a munkaügyi miniszter 8/1998. (III. 31.) MüM rendelete a **munkaeszközök biztonsági és egészségügyi követelményeinek** minimális szintjéről. A magyar rendelet is foglalkozik a különleges kockázatot jelentő munkaeszközökkel, és teljes egészében – általában szó szerint – átveszi az irányelv mellékleteiben megfogalmazott minimális biztonsági követelményeket.

▶ **10.3** A munkaügyi miniszter 2/1998. (I. 16.) MüM rendelete gyakorlatilag szóról szóra átveszi a 92/58/EGK irányelv előírásait a **munkahelyeken alkalmazandó biztonsági jelzésekről**.

▶ **10.4** Az egészségügyi miniszter, a **munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz használatának** minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeiről szóló 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelete ültette át a magyar jogrendszerbe az egyéni védőeszközökre vonatkozó 89/656/EGK irányelv rendelkezéseit.



▶ **10.5** A biológiai hatóanyagokkal szembeni védekezésről szóló 90/679/EGK irányelvben foglaltakata **biológiai tényezők hatásának kitétt munkavállalók egészségének védelméről** szóló 61/1999. (XII. 1.) EüM rendelet vezette be a magyar jogrendbe.

▶ **10.6** A foglalkozási eredetű rákkeltő anyagok elleni védekezésről és az általuk okozott egészségkárosodás megelőzéséről szóló 26/2000. (IX. 30.) EüM rendelet három irányelvet honosított: a rákkeltő anyagokról szóló 90/394/EGK, az azbeszt-terheléssel szembeni védekezésről szóló 83/477/EGK és a vinilklorid monomerre (a műanyaggyártás egyik alapanyagára) vonatkozó 78/610/EGK irányelveket.

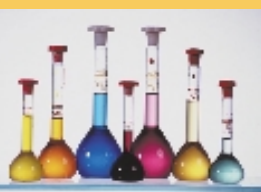
▶ **10.7** Az elsősorban **hátsérülések kockázatával járó kézi tehermozgatás** minimális egészségi és biztonsági követelményeiről szóló 25/1998. (XII. 27.) EüM rendelet kihirdetése valósította meg a 90/269/EGK irányelv honosítását. Az irányelv honosítása teljes, a rendelet minden EU-előírást tartalmaz.

▶ **10.8** Az egészségügyi miniszter, a **képernyő előtti munkavégzés** minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelete harmonizálta a 90/270/EGK irányelvet. 2002. január 1. napjától minden munkahelynek meg kell felelnie a rendeletben foglalt előírásoknak.

▶ **10.9** A munkavállalóknak a **munka közbeni zaj expozíció** okozta kockázatok elleni védelméről szóló 18/2001. (IV. 28.) EüM rendelet harmonizálta a munkahelyi zaj expozíció elleni védekezésről szóló 86/188/EGK irányelv előírásait, a rendelet 2001. május 28. napján lépett hatályba.

▶ **10.10** A **munkahelyek kémiai biztonságáról** szóló 25/2000. (IX. 30.) EüM-SzCsM együttes rendelet harmonizálta a vegyi anyagokkal szembeni munkahelyi egészségvédelemre vonatkozó 91/322/EGK, a 96/94/EK és a 98/24/EK irányelvek rendelkezéseit.

▶ **10.11** A munkahelyi egészségvédelem területén kihirdetésre került a **munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi elbírálásáról és véleményezéséről** szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet, amely honosította a Tanács 92/85/EGK irányelvét. A miniszteri rendelet külön szakaszban rendelkezik a különös védelmet igénylő, sérülékeny csoportok foglalkoztatásának szabályairól. Ennek értelmében a rendelet a mellékletben sorolja föl mindazon munkakörülményeket, ahol tilos nők (különösen a fogamzóképes korban lévők, a terhes, illetve nem régen szült nők) foglalkoztatása.



## 11. Hazai teendők, megoldandó feladatok



▶ **11.1** A közeljövő munkavédelmi feladatai két csoportra oszthatók. Az egyik az Európai Unióhoz történő csatlakozás előkészítése, a munkahelyi egészséggel és biztonsággal kapcsolatos irányelvek, valamint az előírások átvétele és beépítése a magyar jogrendszerbe. A másik fontos feladatot a Munkavédelmi Törvény fogalmazza meg, ahol az alapelvek között szerepel, hogy az állam „kialakítja az egészség, a munkavégző képesség megővésére, a munkabiztonságra és a munkakörnyezetre vonatkozó országos programját, amelynek megvalósulását időszakonként felülvizsgálja”. (Mvt. 2. § (1) bekezdés). Ennek, a munkavállalók és munkáltatók érdekképviselői szerveivel egyeztetve elkészített programnak a célja a jelen munkavédelmi problémáinak megoldása és a jövő problémáinak megelőzése, középtávú, öt évre szóló cselekvési rendszer keretében.

▶ **11.2** Az Országgyűlés a 20/2001. (III. 30.) OGY határozatával fogadta el a *Munkavédelem Országos Programját* (MOP). Az ötéves programot évente kell kormányzati döntés alapján cselekvési programként konkretizálni, a részletes feladatok, a végrehajtásért felelős szervezetek, a határidők és természetesen a rendelkezésre álló források megjelölésével.

A munkavédelem programjának stratégiai célja, hogy a munkavégzés rövid és hosszú távú kockázatai ne haladják meg a társadalmilag elfogadható értéket. Ennek biztosításához az alábbiakra van szükség:

- fel kell számolni a meglévő kedvezőtlen munkakörülményeket, illetve mérsékelni kell azok hatásait,
- meg kell akadályozni a kedvezőtlen munkakörülmények újratermelődését,
- fel kell tární és meg kell előzni a műszaki, gazdasági és társadalmi változások eredményeképpen a munka világában jelentkező új veszélyeket és ártalmakat.

A cél:

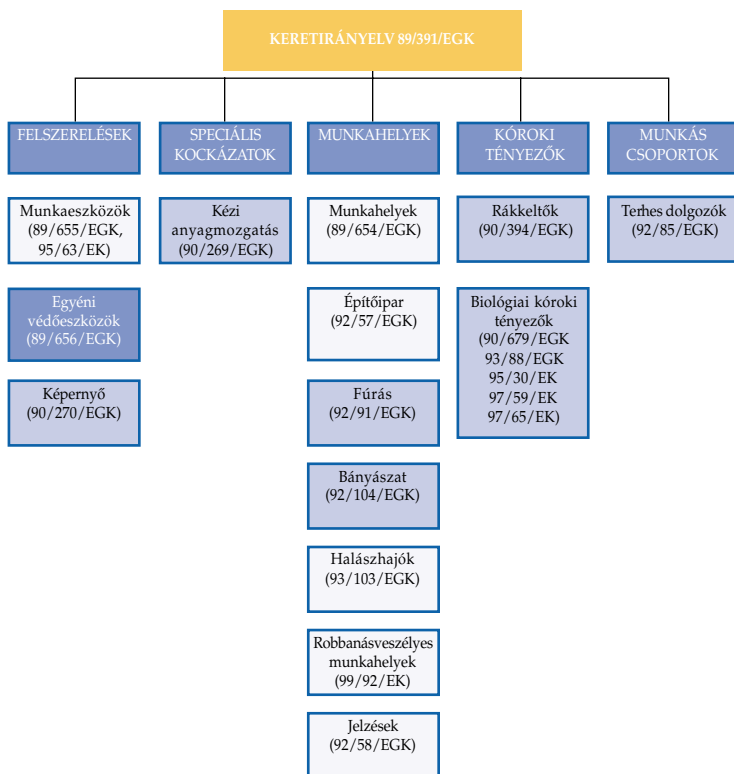
- a munkabalesetek számának és súlyosságának csökkenése,
- a munkavégzésből és a munkakörnyezetből eredő, vagy azokkal összefüggésbe hozható megbetegedések és egészségkárosodások számának és súlyosságának csökkenése,
- a fizikai és pszicho-szociális értelemben is jó közérzetet biztosító munkakörnyezet kialakítása.



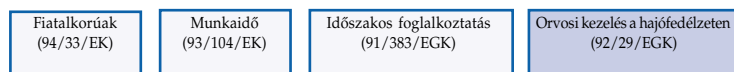
► **11.3** Összefoglalóan megjegyezhető, hogy a munkahelyi egészség és biztonság jogharmonizációs folyamatában eddig elért eredmények biztatóak. A munkavédelem terén 2002. december 31. napjáig befejeződik a harmonizáció. Az is kedvező, hogy ezen a téren derogációt (átmeneti mentességet) nem kérünk, a jogszabályok legkésőbb a csatlakozás időpontjában életbe lépnek. Az más kérdés, hogy ez elsősorban a „papírmunkára” vonatkozik, a gyakorlati megvalósítás és főként az újfajta jogi szabályozásnak megfelelő mentalitás kialakulása (kialakítása) több évtizedes folyamat eredménye lehet.

A jogi szabályozás nem csak irányelveket jelent. Idetartoznak az egyéb előírások (rendeletek, határozatok, vélemények, állásfoglalások), az Európai Bíróság ítéletei, a háttérintézmények, de ugyanígy az a bizonyos „európai” gondolkodásmód és szemlélet is, a hozzá tartozó gyakorlattal (know-how) együtt. Az Európai Unió teljes jogú tagjaként mindezeket át kell vennünk, meg kell valósítanunk, ami nyilvánvalóan hosszú és folyamatos erőfeszítéseket követel. Azt sem szabad azonban elfelejtenünk, hogy mindez nem csupán formáság és elmélet. Az EU tagországaként mi is ugyanúgy fogadhatunk külföldi munkavállalókat, mint bármelyik tagország, és ezek a munkavállalók joggal várhatják el – sőt követelhetik meg – az Unió más területein meglévővel azonos szintű munkahelyi védelmet.

# 118a CIKKELY



**KERETIRÁNYELVHEZ NEM KAPCSOLÓDÓ IRÁNYELVEK**





## Tartalom

1. MI A MUNKAHELYI EGÉSZSÉGVÉDELEM ÉS BIZTONSÁG?	3
2. MUNKAHELYI EGÉSZSÉGVÉDELEM ÉS BIZTONSÁG AZ EURÓPAI UNIÓBAN	3
3. A FELELŐSSÉG MEGOSZTÁSA	7
4. IRÁNYELVEK	9
5. AZ EURÓPAI MUNKAVÉDELMI ÜGYNÖKSÉG	15
6. A VEZETŐ MUNKAÜGYI FELÜGYELŐK BIZOTTSÁGA	15
7. A FOGLALKOZÁSI BETEGSÉGEK EURÓPAI JEGYZÉKE	16
8. ÚJ TRENDEK AZ EURÓPAI UNIÓBAN	16
9. A MUNKAHELYI EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG JOGHARMONIZÁCIÓJA TERÜLETÉN EDDIG ELÉRT EREDMÉNYEK	17
10. A MUNKAVÉDELEM MAGYARORSZÁGON	18
11. HAZAI TEENDŐK, MEGOLDANDÓ FELADATOK	21