



Általános munkavédelmi tájékoztató munkavállalók részére

Készült:

a **GINOP-5.3.4-16-2016-00013**
„Legfőbb érték az ember – munkavédelem
a számítógép, elektronikai, optikai termék
gyártása ágazatban”

c. projekt keretében

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



Kedves Munkavállaló!

A Nemzetgazdasági Minisztérium a Széchenyi 2020 program keretében a Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Programon belül közzétette „A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése” tárgyú felhívást, melyre a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája és a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége konzorciumi partnerség keretében a „számitógép, elektronikai, optikai termék gyártása” nemzetgazdasági ágazatban a GINOP-5.3.4-16-2016-00013 azonosítós számú projektet valósítja meg.

A program keretében három útmutató füzetet jelentetünk meg, melyek közül Ön az elsőt tartja a kezében. Az útmutatóink célja, hogy Ön eligazodjon a munkavédelem világában, szerezzon olyan ismereteket, amelyek hozzájárulhatnak a megfelelő biztonsági szemlélet kialakításához és ezen keresztül a megelőzési szemlélet fejlesztéséhez. Bízunk abban, hogy ezzel kedvező hatást váltunk ki az Ön munkahelyi és családi környezetében is. Mindezek hozzájárulnak a munkavédelmi kultúra színvonalának emeléséhez és ahhoz, hogy az érintett ágazatban csökkenhessen a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések száma.

Az életünk során nagyon sok baleseti és egészségkárosító kockázattal találkozunk. Közlekedés közben, a szabadidős tevékenységek során, sportoláskor, otthon, az iskolában és a munkahelyeken. Ha ezeknek a kockázatoknak a hatásait nem tudjuk elkerülni, akkor balesetet szenvedünk és/vagy megbetegszünk. Egyszerűbb esetben a baleset és/vagy a megbetegedés munkakieséssel járhat, de súlyosabb esetben maradandó egészségkárosodást okozhat, a legrosszabb esetben halálos következménnyel is járhat.

Egy-egy kockázat elkerülése azon múlik, hogy kellő felkészültséggel felismerjük-e és időben meg tudjuk-e hozni a megfelelő döntést az megelőzés érdekében.

A megismerési és elkerülési folyamatot egy szóval **megelőzésnek** nevezzük a munkavédelemben.

A megelőzésnek három alapfeltétele van, ezek a következők:

1. Fontos, hogy megismerjük/felismerjük a kockázatokat, amelyeket el kell kerülnünk!
2. Tudnunk kell, hogy milyen szabályokat szükséges a megelőzés érdekében betartani!
3. Álljanak rendelkezésre és alkalmazzuk az elkerüléshez szükséges személyi, tárgyi és szervezési feltételeket!

Nagyon fontos az első két feltétel, de a balesetek vizsgálatának eredményeként sokszor állapítják meg a szakértők azt a típusú gondatlanságot, amikor a baleset okozója (a sérült, a munkatárs vagy a munkahelyi vezető,) ismeri/felismeri a veszélyt, de könnyelműen, gondatlanul bízik abban, hogy – kellő ügyességgel – el tudja kerülni azt. Amikor bekövetkezik a baleset akkor már késő azon gondolkozni, hogy mit kellett volna tenni az adott helyzet elkerülése érdekében.

Sok esetben már az alapvető ismeretek is hiányoznak, mert nem tanították az iskolában, mert nem arról szólt a munkavédelmi oktatás, amiről kellett volna, ezért a baleseti/egészségkárosodási helyzetek szereplői nem ismerik fel az egyszerűbb kockázatokat sem, nem is beszélve a súlyosabbakról.

Projektünk során három munkavédelmi ismeretterjesztő füzettel szeretnénk segítséget nyújtani az ágazatban dolgozóknak abban, hogy megismerjék a munkavédelem legfontosabb fogalmait, szabályait és az ágazatban tetten érhető kockázatokat.

Célunk, hogy munkánk eredményekét alakuljon, fejlődjön ki egy olyan látásmód, olyan szemlélet, amely a megelőzés prioritását tartja a legfontosabbnak a munkahelyeken.

Bízunk abban, hogy a munkahelyi munkavédelmi ismeretek fejlesztése, elmélyítése olyan kedvező hatással lesz a projekt által elért, érintett személyekre, hogy azok megelőzési kultúrája kihat családtagjaikra, a környezetükben élőkre és – dolgozókra, ezáltal pedig nem csak a munkahelyeken, hanem az élet más területein is csökken a megbetegedések és a balesetek száma.

MUNKAVÉDELMI FOGALMAK ÉS ALAPELVEK

Mi a munkavédelem? (Mvt. 1 § (1))

A munkavédelem azon törvénykezési, szervezési és intézményi előírások rendszere, amelynek célja a szervezeten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása, a munkakörülmények humanizálása, a munkabalesetek és a foglalkozással összefüggő megbetegedések megelőzése.

Melyek a munkavédelem területei? (Mvt. 1 § (1))

Területei a munkabiztonság és a munkaegészségügy (munkahigiéne+foglalkozás-egészségügy).

A munkavédelem nagyfokú fogalmi és módszertani önállósággal rendelkező „alfejezete” a munkahelyi kémiai biztonság.

A munkavédelem területei között van bizonyos mértékű „átjárás”, vagyis általában nem jellemezhető ki, hogy egy vizsgált kérdés csak munkabiztonsági, vagy kizárólag munkaegészségügyi jellegű (pl. a megvilágítás minősége biztonsági jellegű is, mert ha megfelelő, akkor megelőzheti a téves mozdulatokat, az elesést, de ugyanakkor munka-egészségügyi vonatkozású is, hiszen hosszú távon nem okoz látásromlást).

Melyek a munkavédelem legfontosabb alapelvei? (Mvt. 2 §)

- Állami feladat a szabályozás, az irányítás, a segítség és az ellenőrzés, valamint a Munkavédelem Nemzeti Politikájának (MNP) elkészítése. Ezeket a feladatokat az állam a munkavállalók és a munkáltatók érdekképviselői szerveivel egyeztetve végzi.
- A munkáltató felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért.
- A munkavállalók munkavédelmi kötelezettségei nem érintik a munkáltató felelősségét.
- A munkáltatói feladatok teljesítésével összefüggésben keletkező költségeket és egyéb terheket nem szabad a munkavállalóra hárítani.
- Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei megvalósításának módját – a jogszabályok és a szabványok keretein belül – a munkáltató határozza meg.
- A munkáltató felelős azért, hogy minden munkavállaló az általa értett nyelven ismerhesse meg az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályait.
- A vonatkozó szabályokat úgy kell meghatározni, hogy végrehajtásuk megfelelő védelmet nyújtson a munkavállalókon túlmenően a munkavégzés hatókörében tartózkodóknak és a szolgáltatást igénybe vevőnek is.
- A munkaeszközöket úgy kell kialakítani, hogy lehetőleg zárják ki a nem szervezett munkavégzés keretében történő rendeltetészerű használat esetén is a balesetet, az egészségkárosodást.
- Az Mvt. előírja a munkavédelemmel kapcsolatos érdekegyeztetést, valamint a munkavállalók munkavédelmi érdekvédelmét.
- Az Mvt. meghatározza a munkavédelmi képviselők jogait és kötelezettségeit.
- A munkáltatóknak és a munkavállalóknak, valamint az állami szervezetnek a munkavédelemre vonatkozó szabályokban meghatározott jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során együtt kell működniük.
- A munkavédelemmel kapcsolatos minden eljárás során az adatok védelmét a vonatkozó jogszabályok szerint kell biztosítani.
- Jogszabály egyes feladatokat munkabiztonsági-, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősíthet. Ezeket a feladatokat csak – a külön jogszabályban meghatározott - munkavédelmi, illetve munkaegészségügyi szakképesítéssel rendelkező személy végezheti.

A legfontosabb munkavédelmi fogalmak (Mvt. 87 §)

Nem kell bizonygatni, magyarázgatni, hogy a munkavédelem – mint azt az általános fogalma is mutatja – az élet minden aktív tevékenysége során jelen van, ebből következik, hogy számos kapcsolódási pontja van más humán- és természettudományokhoz. Füzetünk elején a munkavédelem fogalmát és területei megismertük, viszont, mivel a munkavédelem széles spektrumban értelmezhető, ezért célszerű a munkavédelemmel kapcsolatos további legfontosabb fogalmakat is megismerni:

Munkáltató: a munkavállalót szervezett munkavégzés keretében foglalkoztató. Munkáltatónak kell tekinteni a munkaerő-kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót kölcsönvevőként foglalkoztatót, a kirendelt munkavállalót foglalkoztatót, a szakképzés keretében gyakorlati oktatást folytatót, valamint a mászt nem foglalkoztatót, a munkáját kizárólag személyesen végző egyéni vállalkozót (akkor is, ha egyéni céget alapított) a munkavégzés hatókörében tartózkodók védelmére vonatkozó rendelkezések tekintetében. A társadalmi munka esetén munkáltató a társadalmi munka szervezője. Magyar adószámmal nem rendelkező külföldi munkáltató esetén munkáltató az a személy vagy szervezet, aki, illetve amely a tényleges irányítást gyakorolja, vagy a munkahelyért a fő felelősséget viseli, ennek hiányában az, akinek a területén a munkavégzés folyik.

Munkavállaló: a szervezett munkavégzés keretében munkát végző személy.

Szervezett munkavégzés: a munkaviszonyban – ide nem értve a természetes személy munkáltató háztartásában egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő munkavégzését –, a közfoglalkoztatási, a kormányzati szolgálati, az állami szolgálati, a közszolgálati, a közalkalmazotti jogviszonyban, a bíró szolgálati viszonyában, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyában, az ügyészségi szolgálati viszonyban, szövetkezeti tagság esetén a munkaviszony jellegű jogviszonyban, szociális szövetkezetben tagsági jogviszonyon alapuló közvetlen közreműködés keretében, iskolaszövetkezetben és közérdekű nyugdíjas szövetkezetben külső szolgáltatásra vonatkozó tagsági megállapodás alapján történő személyes közreműködés keretében, a szakképző iskolákban a tanulói jogviszony keretében a szakmai képzési követelmények teljesülése során, továbbá a tanulószereződés alapján, a hallgatói jogviszonyban a gyakorlati képzés során, az elítéltként vagy egyéb jogcímen fogvatartottként végzett munka, a szabálysértési eljárás során alkalmazott közérdekű munka, valamint a büntetőügyben kiszabott közérdekű munka, a honvédségi szervezeteknél, a honvédelemért felelős miniszter által vezetett minisztérium vagyonkezelésében lévő területen honvédelmi érdeket is szolgáló telepített munkahelyen, illetve ideiglenes építési munkahelyen, a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálatnál, valamint azon gazdasági társaságoknál történő munkavégzés, amelyeknél a tulajdonosi jog gyakorlója a honvédelemért felelős miniszter, a rendvédelmi szerveknél, az Országgyűlési Őrségnél, az önkormányzati tűzoltóságoknál szolgálati jogviszonyban végzett munka, valamint a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény szerinti közérdekű önkéntes tevékenység és a munkáltató által szervezett (kezdeményezett, irányított vagy jóváhagyott) társadalmi munka.

Munkahely: minden olyan szabad vagy zárt tér (ideértve a földalatti létesítményt, a járművet is), ahol munkavégzés céljából vagy azzal összefüggésben munkavállalók tartózkodnak. Munkahelynek kell tekinteni a mászt nem foglalkoztatót, a munkáját kizárólag személyesen végző egyéni vállalkozót (akkor is, ha egyéni céget alapított) munkavégzési helyét hatókörben tartózkodók vonatkozásában (Mvt. 9. § (2)) bekezdésében meghatározott rendelkezései tekintetében.

Telephely: a tevékenység (munkavégzés) gyakorlásának - a munkáltató székhelyétől különböző - helye, ideértve a munkáltató főtelepét is.

Létesítés: az a folyamat, melynek eredményeként új üzem, munkahely jön létre, vagy meglévő felújítása, bővítése, átalakítása, illetve gép telepítése történik, függetlenül attól, hogy létrejötte után termelő vagy nem termelő célra használják.

Munkaeszköz: minden gép, készülék, szerszám vagy berendezés, amelyet a munkavégzés során alkalmaznak, vagy azzal összefüggésben használnak (kivéve: az egyéni védőeszköz). Munkaeszközt üzembe helyezni, valamint használatba venni csak abban az esetben szabad, ha az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit kielégíti, és rendelkezik az adott munkaeszközre, mint termékre, külön jogszabályban meghatározott EK-megfelelőségi nyilatkozattal, illetve a megfelelőséget tanúsító egyéb dokumentummal (pl. gyártói megfelelőségi tanúsítvány).

Munkavédelmi üzembe helyezés: az a munkavédelmi eljárás, amelynek során az üzemeltető meggyőződik arról, hogy az adott létesítmény, munkahely, technológia, munkaeszköz a munkavédelmi követelményeket kielégíti, és üzemeltetését elrendeli.

Áttelepítés: munkavédelmi szempontból korábban üzembe helyezésre kötelezett munkaeszköz olyan áthelyezése, amely üzembe helyezési, üzemeltetési körülményei tekintetében lényeges változást okoz.

Újraindítás: az olyan - munkavédelmi szempontból korábban üzembe helyezett - munkaeszköz, technológia újbóli üzembe helyezése, amelyet műszaki okból egybefüggően 30 napot meghaladóan nem használtak, vagy amelyen teljes szétszereléssel együtt járó javítási munkafolyamatot végeztek.

Baleset: az emberi szervezetet ért olyan egyszeri külső hatás, amely a sérült akaratától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következik be és sérülést, mérgezést vagy más (testi, lelki) egészségkárosodást, illetőleg halált okoz.

Munkabaleset: az a baleset, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés során vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől és időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehátasának mértékétől függetlenül.

A munkavégzéssel összefüggésben következik be a baleset, ha a munkavállalót a foglalkozás körében végzett munkához kapcsolódó közlekedés, anyagvételezés, anyagmozgatás, tisztálkodás, szervezett üzemi étkeztetés, foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás és a munkáltató által nyújtott egyéb szolgáltatás stb. igénybevétele során éri.

Nem tekinthető munkavégzéssel összefüggésben bekövetkező balesetnek (munkabalesetnek) az a baleset, amely a sérültet a lakásáról (szállásáról) a munkahelyére, illetve a munkahelyéről a lakására (szállására) menet közben éri, kivéve, ha a baleset a munkáltató saját vagy bérelt járművével történt.

Súlyos az a munkabaleset, amely

- a sérült halálát (halálos munkabaleset az a baleset is, amelynek bekövetkezésétől számított egy éven belül a sérült orvosi szakvélemény szerint a balesettel összefüggésben életét veszítette), magzata vagy újszülöttje halálát, önálló életvezetését gátló maradandó károsodását;
- valamely érzékszerv, érzékelő képesség, illetve a reprodukciós képesség elvesztését vagy jelentős mértékű károsodását okozta;
- orvosi vélemény szerint életveszélyes sérülést, egészségkárosodást;
- súlyos csonkulást, hüvelykujj vagy kéz, láb két vagy több ujja nagyobb részének elvesztését (továbbá ennél súlyosabb esetek);
- beszélőképesség elvesztését vagy feltűnő eltorzulást, bénulást, illetőleg elmezavart okozott.

Foglalkozási megbetegedés: a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely

- a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, illetve
- a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.

Fokozott expozíció: a munkavállaló szervezetében a munkavégzés során, a foglalkozás gyakorlása közben vagy azzal összefüggésben a külön jogszabályban meghatározott biológiai határértékeket meghaladó koncentrációja vagy mértéke, illetve zaj esetében 4000 Hz frekvencián a 30 dB halláscsökkenés mindkét fülön.

Munkaképtelen: az a munkavállaló, aki a balesettel vagy egészségkárosodással összefüggő és gyógykezelést igénylő állapota miatt munkát nem tud végezni, függetlenül attól, hogy erre az időtartamra táppénzben részesül vagy sem.

Megelőzés: a munkáltató által megtett vagy tervezett intézkedések a munkáltatói tevékenység bármely fázisában, amelyeknek célja a munkával összefüggő kockázatok megelőzése vagy csökkentése.

Sérülékeny csoport: az a munkavállalói kategória, amelybe tartozó munkavállalókat testi, lelki adottságaik, állapotuk következtében a munkavégzéssel összefüggő kockázatok fokozottan fenyegetnek, illetve akik maguk is fokozott kockázatot jelenthetnek munkavégzésük során (pl. fiatalok, terhes, nemrégén szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák, idősek, megváltozott munkaképességűek).

Egyéni védőeszköz: minden olyan készülék, felszerelés, berendezés, eszköz, amelynek az a rendeltetése, hogy egy személy viselje vagy használja az egészségét, valamint a biztonságát fenyegető egy vagy több kockázat elleni védekezés céljából.

Egyéni védőeszközt forgalomba hozni, használatba venni akkor szabad, ha az rendelkezik egyéni védőeszköz EK-megfelelőségi nyilatkozattal, illetve egyéni védőeszköz EK típusanújítvánnyal.

Kollektív védőeszköz: minden olyan eszköz, berendezés, amely a munkaeszköz vagy a termelési-technológiai folyamat veszélyes és/vagy ártalmas termelési hatásainak megakadályozása, illetve csökkentése érdekében alkalmaznak, használnak, üzemeltetnek. Alkalmazása során a védelem a hatótávolságán belül tartózkodó minden személyre kiterjed.

Ezek pl.: a szellőző-, a klimatizáló és elszívó berendezések, a gépekre, berendezésekre szerelt védőburkolatok, a villamos érintésvédelmi védőeszközök, reteszelések, fényfüggönyök, gázkoncentráció-mérő és beavatkozó műszerek, biztonsági automatikák, stb. A vonatkozó követelményeket általában állami munkavédelmi szabványok határozzák meg.

Munkahigiénés tényezők: a munkakörnyezetben lévő, ott megtalálható kóroki (fizikai, kémiai, biológiai, ergonómiai, pszichoszociális) tényezők.

Leggyakrabban az alábbiak fordulnak elő:

- o Légállapot (klímátényezők):
 - hőmérséklet,
 - légmozgás (szél, huzat,)
 - páratartalom,
 - hőszugárzás,
- o Levegőtisztaság:
 - porok,
 - gázok,
 - gőzök,
 - aeroszolok,
- o Zaj- és rezgés
- o Világítás és színdinamika

Munkahigiénés vizsgálatok: a munkakörnyezetben lévő kóroki (fizikai, kémiai, biológiai, ergonómiai, pszichoszociális,) tényezők feltárására, szintjének, továbbá a végzett munkából és a munkakörnyezet hatásaiból adódó megterhelés mennyiségi, és minőségi meghatározására alkalmas eljárások, valamint olyan vizsgálatok, amelyek eredményeként javaslat tehető a munkából és a munkakörnyezetből származó egészségkárosító kockázatok kezelésére (csökkentésére). Az egyes tényezők rendelkeznek jogszabályban meghatározott egészségügyi határértékkel, amelyekhez kell viszonyítani a mért értékeket. A mérések és a mérési jegyzőkönyvek elkészítése komoly szakmai és tárgyi felkészültséget és akkreditációt is igényel.

Veszélyes: az a létesítmény, munkaeszköz, anyag/készítmény, munkafolyamat, technológia (beleértve a fizikai, biológiai, kémiai kóroki tényezők expozíciójával járó tevékenységeket is), amelynél a munkavállalók egészsége, testi épsége, biztonsága megfelelő védelem hiányában károsító hatásnak lehet kitéve.

Veszélyes anyag: minden anyag vagy készítmény, amely fizikai, kémiai vagy biológiai hatása révén veszélyforrást képviselhet, így különösen az alábbiak:

- robbanó,
- oxidáló,
- gyúlékony,
- sugárzó,
- mérgező,
- maró,
- ingerlő,
- szenzibilizáló, (fokozott érzékenységet, allergiát kiváltó),
- fertőző,
- rákkeltő,
- mutagén, (öröklődő megbetegedést okozó),
- teratogén, (fejlődési rendellenességet okozó),
- utódkárosító (beleértve a spontán vetélést, koraszülést és a magzat retardált fejlődését)
- egyéb egészségkárosító anyag.

Veszélyforrás: a munkavégzés során vagy azzal összefüggésben jelentkező minden olyan tényező, amely a munkát végző vagy a munkavégzés hatókörében tartózkodó személyre veszélyt vagy ártalmat jelenthet.

Veszélyforrás lehet különösen:

- o a fizikai veszélyforrás, ezen belül a
 - munkaeszközök, járművek, szállító-, anyagmozgató eszközök, ezek részei, illetve mozgásuk, termékek és anyagok mozgása,
 - szerkezetek egyensúlyának megbomlása,
 - csúszós felületek,
 - éles, sorjás, egyenetlen felületek, szélek és sarkok,
 - tárgyak hőmérséklete,
 - a munkahelynek a föld (padló) szintjéhez viszonyított elhelyezése, szintkülönbség, súlytalanság,
 - a levegő nyomása, hőmérséklete, nedvességtartalma, ionizációja és áramlása,
 - zaj, rezgés, (infra- és ultrahang,)
 - világítás, (természetes, mesterséges)
 - elektromágneses sugárzás vagy tér,
 - részecskesugárzás,
 - elektromos áramkörtől vagy statikus feszültség,
 - aeroszolok, gázok, gőzök és porok a levegőben;
- o a kémiai veszélyforrás

- o a biológiai veszélyforrás, ezen belül a:
 - baktériumok és hasonló organizmusok;
 - vírusok;
 - paraziták;
 - gombák;
- o a fiziológiai szinttől eltérő, idegrendszeri és pszichés igénybevételek.
- o Pszichoszociális kockázatok: a munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága stb.) összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be.

Az Európai Unióban, és hazánkban is, egyre erősödik annak a felismerése, hogy a **foglalkoztatás minősége**, a korszerű, **biztonságos és egészséges munkakörülmények** alapvetően befolyásolják a gazdaság fejlődését, és annak ütemét.

Egyes kezdeményezések, eltérve a hagyományos szemléletektől, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem kezelésének hatékonyabb megközelítéseit ösztönzik. Itt a munkahelyi biztonság és egészségvédelem kérdését beillesztik a munkáltató általános irányítási, és számonkérési rendszerébe, ilyen módon fokozva a munkavállalók szerepvállalását is a munkáltatói szerepeken túl.

Egyetértés van abban, hogy a **munkakörnyezet a legveszélyesebb emberi környezetnek tekinthető**, amelynek károsító kockázata legalább 2-3 nagyságrenddel magasabb más környezetnél, beleértve a lakókörnyezetet, és az egyéb tartózkodásra szolgáló közösségi intézmények környezetét is.

A kockázatok különféle formákban jelennek meg; a veszélyes gépektől kezdve, a veszélyes anyagokon át, egészen a munkakörnyezet lelki és szociális tényezőikig, ideértve a rossz munkaszervezést, a szociális és higiénés ellátás hiányosságait, valamint a munkahely emberi tényezőit is. Ezek mind hatással tudnak lenni az ember egészségi állapotára, aktuális pszichés státuszára.

A munkakörnyezet károsító hatásainak csökkentése tehát nemcsak **morális**, hanem **jelentős gazdasági kérdés** is.

Tehát ezen ismeretek birtokában **indokolt, hogy az eddigieknél behatóbban foglalkozunk a munka világának szereplőivel**. A munkáltatók felelősségével, ami nem csak a munkabiztonság feltételeinek megteremtésére kellene, hogy szorítkozzon, hanem több ismerettel kellene, hogy rendelkezzen a dolgozók egészségi-, és ezen belül mentális állapotáról is. A külső és belső környezetével állandó kölcsönhatásban álló munkavállaló szervezetét a munkahely különböző hatásai és kóroki tényezői – térben és időben együtt és egyszerre – megterhelésként érik.

A megterhelés hatására a szervezetben – annak állandóságát átmenetileg megszüntető és alkalmazkodását befolyásoló – változások következnek be. Az emberi szervezet azonban nem magát a megterhelést, hanem a megterhelés és a szervezet közötti interakcióra, a funkcióváltozásokra adott válaszreakciókat érzékeli.

A WHO (Egészségügyi Világszervezet) a munka világának változásait a tíz legfontosabb egészségi veszély között tartja számon, amelyek a növekvő munkahelyi megterheléssel, az új kockázatokkal és az általuk kiváltott elváltozásokkal (rendellenességekkel, betegségekkel) hozhatók kapcsolatba. A WHO előrejelzése szerint a munkahelyi túlterhelés miatt bekövetkező depresszió 2030-ra vezető megbetegedés lesz.

Napjainkra az egészség fogalma is jelentősen átalakult, mivel nemcsak életcél, hanem erőforrás és képesség is egyben, amihez lelki (mentális) egészségre is szükség van. Az új terminológiák a stresszel, az élet mindennapos nehézségeivel való megküzdés képességét is, mint az egészség egyik alapfeltételét határozzák meg.

A munkaegészségügyi tevékenység végzésének fontos eleme a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás nyújtása.

Foglalkozás-egészségügyi szolgálat: olyan, elsősorban preventív szolgálatot jelent, amelynek feladata egyrészt a munkahelyi megterhelés (fizikai, szellemi, lelki) és a munkakörnyezeti kóroki tényezők (fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális, ergonómiai) felkutatása, folyamatos ellenőrzése. Másrészt javaslattétel ezek egészséget nem károsító szinten tartásának módszereire. A munka adaptálása a munkavállalók képességeihez testi, szellemi és lelki egészségi állapotuknak megfelelően, továbbá a munkavállalók egészségének ellenőrzése munkájukkal kapcsolatban.

Munkavédelmi képviselő: olyan, a munkavállalók által választott személy, aki a munkáltatóval való együttműködés során képviseli az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket.

Ki a felelős a munkavédelmi szabályok betartásáért? (Mvt. 2 § (2))

A munkavédelem sokrétű feladat, amelynek elsődleges és fő felelőse a munkáltató. Munkáltató az személy vagy szervezet, amely (aki) munkavállaló(ka)t foglalkoztat szervezett munkavégzés keretében, de munkáltató az is, aki munkaeőt kölcsönöz, aki gyakorlati képzést folytat, vagy aki kirendelt munkavállalót foglalkoztat. Az egyedül munkát végző egyéni vállalkozó (önfoglalkoztató) ugyan nem minősül munkáltatónak, de munkáltatói felelősséget visel a munkavédelem területén, pl. a munkavégzés hatókörébe tartózkodó harmadik személyek (építési területen dolgozó más személyek, járókelő, vásárló stb.) biztonsága vonatkozásában.

Mi minősül munkavédelmi szabálynak? (Mvt. 11-12 §)

A munkavédelmi szabályok három típusa:

- jogi szabályok (jogsabályok)
- műszaki szabályok (szabványok)
- munkáltatói szabályok

A munkavédelem jogi szabályozásának szintjei, példákkal

Alább a szabályozási szinteket mutatjuk be és példákat is adunk a teljesség igénye nélkül. A füzet végén közreadunk egy aktuális munkavédelmi jogszabálylistát.)

Törvényi szint (alapvető szabályok) pl.:

- Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)
- az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről (továbbá: Mvt.)
- a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (továbbá: Mtv.)
- a 2000. évi XXV. törvény a kémiai biztonságról (továbbá: Kbt.)
- stb.

Rendeleti szint (részletes szabályok)

Kormányrendeletek pl.:

- 73/2011. (XII. 20.) Korm. rendelet a munkavédelmi bírság mértékére és kiszabására vonatkozó részletes szabályokról
- 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról
- stb.

Miniszteri rendeletek (az Mvt. vagy más törvények végrehajtására, vagy az egyes veszélyes tevékenységekre vonatkozóan kiadott miniszteri rendeletek)

- foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletei pl.:
 - o 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról
 - o 2/1998. (I. 16.) MüM rendelet a munkahelyen alkalmazandó biztonsági és egészségvédelmi jelzésekről
 - o 10/2016. (IV. 5.) NGM rendelet a munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjéről
- a feladatkörében érintett miniszterek rendeletei pl.:
 - o 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról
 - o 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciók esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról
 - o 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről
 - o 3/2002. (II. 8.) SzCsm-EüM együttes rendelet a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről
 - o 12/2006. (III. 23.) EüM rendelet az azbeszttel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről
- a feladatkörében érintett miniszterek rendeleteivel közzétett un. „Biztonsági szabályzatok” pl.:
 - o 143/2004. (XII. 22.) GKM rendelet a Hegesztési Biztonsági Szabályzat kiadásáról
 - o 47/1999. (VIII. 4.) GM rendelet Emelőgép Biztonsági Szabályzat kiadásáról
 - o 31/1995. (VII. 25.) IKM rendelet Vas- és Fémipari Szerelési Biztonsági Szabályzat kiadásáról

Műszaki szabályozási szint

A műszaki szabályozást általában szabványokkal oldják meg. A közhiedelemmel ellentétben a szabványok alkalmazása 1996-tól nem kötelező csak akkor, ha valamilyen jogszabály kötelezővé teszi a szabvány alkalmazását!

A szabványtól való eltérés lehetséges, de a szabványtól különböző megoldás alkalmazása esetén a munkáltató köteles - vitás esetben – azt bizonyítani, hogy az általa alkalmazott megoldás munkavédelmi szempontból legalább egyenértékű a vonatkozó szabványban foglalt követelménnyel, megoldással.

Munkáltatói szabályozási szint

Munkavédelemre vonatkozó szabálynak minősülnek a munkáltató által készített és hatályba léptetett munkavédelmi szabályok is. (Ezekkel a szabályokkal sorozatunk III. füzetében majd részletesen foglalkozunk.)

„A munkavédelmi szabályok csak akkor érnek valamit, ha:

- 1. vannak szabályok és azok megfelelők is!*
- 2. a munkavállalók ismerik a szabályokat! (A vezetők is munkavállalók!)*
- 3. a szabályok betartásához szükséges személyi, tárgyi és szervezési feltételek rendelkezésre állnak!*
- 4. a munkavállalók (A vezetők is munkavállalók!) betartják és betartatják a szabályokat!”*

(a szerzők)

Kell-e a munkáltatónak munkavédelmi szabályzatot készíteni?

A munkavédelmi törvény értelmében az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei megvalósításának módját - a jogszabályok és a szabványok keretein belül - a munkáltató határozza meg. Nincs kötelező előírás a szabályozásra és annak módjára sem, ennek ellenére az a tapasztalat, hogy a munkáltatónak célszerű valamilyen módon és formában rögzíteni a munkavédelemre vonatkozó követelményeket. Erre alkalmas lehet – egyszerűbb esetben- a szervezeti működési szabályzat, a munkaszerződés, a munkaköri leírás, de lehet igazgatói vagy más utasítás is, amelyben munkakörönként vagy más módon rögzíthetők a követelmények. Természetesen korszerű irányítási rendszer (Pl.: MEBIR) működtetése esetén eljárásokkal is szabályozható a munkavédelem.

Kell-e a munkáltatónak munkavédelmi szakembert foglalkoztatni?

(az 5/1993. (XII. 26.) MüM r. 2. számú melléklet)

A munkáltató a munkavédelmi feladatainak teljesítése érdekében a fenti miniszteri rendeletben meghatározott veszélyességi osztályhoz, munkavállalói létszámhoz (lásd az alábbi táblázatot) igazodóan elegendő, de legalább a rendeletben megjelölt időtartamra és szakképesítési feltételekkel köteles munkavállalót kijelölni vagy foglalkoztatni.

E személy részére valamennyi munkavédelemmel összefüggő információt megadni, és a szükséges tárgyi, szervezési feltételeket biztosítani”.

A munkavédelmi feladatok ellátása polgári jogi szerződés alapján külső szolgáltatás útján is megvalósítható.

E foglalkoztatás – függetlenül a formájától – nem mentesíti a munkáltatót a munkavédelmi követelmények megvalósításáért meghatározott felelőssége alól.

A legfeljebb 9 fő munkavállalót foglalkoztató munkáltató (mikrovállalkozás) esetén, továbbá a II. vagy III. veszélyességi osztályba, 50 fő alatt külön szakember kijelölése (foglalkoztatása) helyett kijelölt saját munkavállalójával vagy természetes személy munkaadóként maga is el láthatja a munkáltatói feladatokat, ha a kijelölt személy vagy ő maga rendelkezik a munkavédelmi tevékenységhez szükséges tényleges szakmai ismeretekkel, készséggel és jártassággal.

Valamennyi esetben (kijelölés, foglalkoztatás vagy a munkavédelmi feladatok személyes ellátása) a munkáltató kötelessége továbbá, hogy a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt munkabiztonsági szaktevékenység elvégzésére munkavédelmi (bányászati) szakképesítésű személyt vegyen igénybe.

Ez a személy lehet a kijelölt (foglalkoztatott) szakember vagy - a szakképzettségi feltétel fennállása esetén - természetes személy, munkáltató is.

**A MUNKAVÉDELMI SZAKEMBER FOGLALKOZTATÁSÁNAK
MINIMÁLIS KÖVETELMÉNYEI
2018.01.01-től hatályos előírások**

Veszélyességi osztályok	I. Legveszélyesebb tevékenységek			II. Közepesen veszélyes tevékenységek			III. Mérsékeltlen veszélyes tevékenységek		
	fő	végzettség	munka-idő	fő	végzettség	munka-idő	fő	végzettség	munka-idő
a) (1-9 fő)	1	közép	4 óra/hét	1	közép	1 óra/hét	1	közép	1 óra/hét
b) (10-49 fő)	1	közép	3 óra/nap	1	közép	1 óra/nap	1	közép	1 óra/nap
c) (50-500 fő)	1	közép	6 óra/nap	1	közép	2 óra/nap	1	közép	1 óra/nap
d) (501-1000 fő)	1	felső	teljes	1	közép	teljes	1	közép	4 óra/nap
e) (1000 fő fölött)	1 +1	felső közép	teljes teljes	1 +1	felső közép	teljes teljes	1	felső	teljes
	1000 fő felett minden megkezdett 400 munka-vállaló után			1000 fő felett minden megkezdett 800 munka-vállaló után					

közép = középfokú munkavédelmi szakképesítés

felső = felsőfokú munkavédelmi szakképesítés

A munkáltató ágazati besorolásról és a munkavédelmi szakember foglalkoztatásáról a munkáltató saját felelősséggel gondoskodik.

Ha az ágazati számjele (TEÁOR) szerinti tevékenység mellett más veszélyességi osztályba sorolt tevékenységet is folytat, akkor:

- ha a más tevékenység magasabb vesz. oszt.-ba tartozik és az itt foglalkoztatottak száma az összlétszám 40%-át eléri, számjeléhez képest eggyel magasabb;
- ha a más tevékenység alacsonyabb vesz. oszt.-ba tartozik és az itt foglalkoztatottak száma az összlétszám 60%-át eléri, számjeléhez képest eggyel alacsonyabb veszélyességi osztályba kell a munkáltatót besorolni.

A létszám kategória meghatározásának az alapja minden esetben a munkáltató teljes állományi létszáma! (akkor is, ha a létszám százalékos aránya miatt magasabb vagy alacsonyabb veszélyességi osztályba kell sorolni a fentiek szerint). Tanulókat, hallgatókat abban az arányban kell a munkavállalói létszámhoz számítani, amilyen arányt a gyakorlati képzésük képvisel a teljes oktatási idő tartamához képest. A hatósági ellenőrzés során a munkáltatónak kell bizonyítani a besorolás helyességét, az alapul vett adatok valódiságát továbbá a munkavédelmi szakember előírt óraszámában történő foglalkoztatását.

A munkáltató köteles a besorolást veszélyességi osztály / létszám megváltozásakor módosítani és a besorolás megfelelőségét legalább évenként felülvizsgálni, mindezt írásban dokumentálni!

Melyek a munkavédelmi szakember legfontosabb feladatai?

Ellátja, elvégzi, intézi a Megrendelő azon munkavédelmi feladatait, amelyeket a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII tv. munkabiztonsági szaktevékenységnek minősít. Ezek a következők:

- a veszélyes létesítmény, munkahely, munkaeszköz, technológia üzemeltetése elrendelését (munkavédelmi üzembe-helyezés) megelőző munkavédelmi szempontú vizsgálat elvégzése
- a veszélyes munkahely, munkaeszköz, technológia újraindítását megelőző vizsgálat elvégzése
- munkahely, egyéni védőeszköz, munkaeszköz, technológia vizsgálata, ha arra azért van szükség, mert az a rendeltetésszerű alkalmazás ellenére közvetlenül veszélyeztette a munkavállaló egészségét és biztonságát, vagy azzal összefüggésben munkabaleset következett be.
- közreműködik a mentési terv elkészítésében
- javaslatot ad a megelőzési stratégia munkavédelmi tartalmára vonatkozóan
- közreműködik a kockázatértékelés elkészítésében és annak naprakész állapotban tartásában
- közreműködik a munkavédelmi oktatások megtartásában.
- elkészíti az egyéni védőeszközök juttatására vonatkozó szabályzat javaslatát, azt folyamatosan karban- és naprakészen tartja
- elvégzi a súlyos munkabaleset, valamint a munkaeszköz, technológia miatt, azonos okból, azonos időben két vagy több személy sérülését, vagy más egészségkárosodását előidéző munkabaleset kivizsgálását
- közreműködik a külön jogszabályokban munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatok teljesítésében.

További feladatok:

- az időszakos biztonsági felülvizsgálat elvégzése, elvégeztetése, szakértők bevonása.
- közreműködés a munkáltatói szabályozás elkészítésében, aktualizálásában
- közreműködés a munkabalesetek bejelentésében, kivizsgálásában nyilvántartásában
- Jogszabályfigyelés, változás esetén a munkáltatói szabályozás aktualizálása
- A munkavédelemhez kapcsolódó szolgáltatások ügyintézése, ellenőrzése, nyilvántartása
- Munkavédelmi ellenőrzések tartása – intézkedések kezdeményezése
- Együttműködés a munkáltató szakembereivel, a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval
- A munkáltatót képviseli a hatóság előtt

Melyek a foglalkozás-egészségügyi szolgáltató legfontosabb feladatai?

- a munkavállalók előzetes-, időszakos orvosi vizsgálatokon megállapítja az adott munkakörre, szakmára való egészségi alkalmasságát és meghatározza a foglalkoztathatóság feltételeit;
- elvégzi a rendkívüli- és záró orvosi vizsgálatokat.
- közreműködik az orvosi alkalmassági vizsgálati protokoll elkészítésében;
- meghatározza és ellenőrzi a munkavállalók munkavégzéssel kapcsolatos terhelhetőségét;
- a munkahigiéne által feltárt adatok ismeretében elemezi az egyes munkakörnyezeti kóroki tényezők emberre kifejtett hatását, az ember válaszreakcióját és feltárja az utóbbi jellemzőit;
- kidolgozza és alkalmazza a foglalkozási megbetegedések korai felismerésére alkalmas eljárásokat;
- fokozott figyelmet fordít a fiatalok, a nők, a terhes nők, a szoptató anyák, az időskorúak, az idült betegek, a megváltozott munkaképességű és a fogyatékos munkavállalók egészségi állapotának munkavégzésük során történő ellenőrzésére;
- kezdeményezi a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációját és részt vesz a folyamatban.

A munkáltatónak a szokásos foglalkozás-egészségügyi szolgáltatáson túl - a munkavédelmi törvény előírása értelmében - néhány un. munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatot is el kell végeznie. Ezek a következők:

- üzembe-helyezés
- soron kívüli ellenőrzés
- sérülékeny csoportok védelme
- kockázatértékelésben való közreműködés
- oktatásokban közreműködés
- EVE jegyzék készítésében való közreműködés
- a munkavállalók tájékoztatása a munkaegészségügyi kérdésekről

A munkavállalót nem érheti hátrány az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében történő fellépéséért, illetve a munkáltató vélt mulasztása miatt jóhiszeműen tett bejelentéséért. E védelem megilleti a munkabiztonsági, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységet, továbbá az egyéb előírt feladatokat ellátó munkavállalókat is.

ÉRDEKVÉDELEM, ÉRDEKKÉPVISELET A MUNKAVÉDELMI TERÜLETEN (MVT. 70 -79 §)

A munkajogi szabályok adta keretek között a szakszervezetek, az üzemi tanács is felléphet munkavállalók munkavédelemmel kapcsolatos jogaik érvényesítése végett. Végző esetben sztrájkolhatnak is megfelelő munkakörülmények érdekében. Az igazi érdekvédelmi megoldás azonban a munkavédelmi törvény kínálta munkavállalói munkavédelmi képviselő (munkavédelmi bizottság) megválasztása és működtetése. A munkavédelmi képviselő a lehető legszélesebb jogosítványokkal rendelkezik, munkajogi védelem illeti meg, és a hatóságtól is segítséget kaphat (alább részletesebben tárgyaljuk).

A munkavédelemmel kapcsolatos országos érdekegyeztetést a munkavállalók és a munkáltatók érdek-képviselői szervezetei, valamint a Kormány képviselőiből (a továbbiakban: tárgyaló csoportok) álló – saját ügyrend szerint működő – Munkavédelmi Bizottság látja el.

A munkavédelmi képviselőt a munkahelyeken

A munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviselőre jogosultak maguk közül képviselőt, képviselőket választani:

a) munkavédelmi képviselő választást kell tartani minden munkáltatónál, ahol a munkavállalók létszáma legalább húsz fő. A választás lebonyolítása és a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége;

b) amennyiben húsz főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál a munkavédelmi képviselő választást a munkáltatónál működő szakszervezet, üzemi megbízott vagy ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezi, a választás megtartásával kapcsolatos, az a) pontban meghatározott kötelezettség a munkáltatót terheli;

c) a húsz főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál - amennyiben nem kerül sor munkavédelmi képviselő választásra – úgy a munkáltató köteles az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében tanácskozni a munkavállalókkal (pl.: munkásgyűlés).

Ha van választott munkavédelmi képviselő, akkor elegendő vele tanácskozni. A képviselők részére biztosítani kell a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.

A munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással öt évre választják. A megválasztott munkavédelmi képviselők személyéről a munkavállalókat tájékoztatni kell.

A munkavállalók közvetlenül vagy munkavédelmi képviselőik útján jogosultak tanácskozást folytatni különösen a következő munkáltatói kötelezettségek vonatkozásában (Mvt. 70 §):

1. A munkavédelmi és a foglalkozás-egészségügyi feladatokat ellátó személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége;
2. A munkavédelmi tartalmú információk biztosításáról, különösen:
 - több munkáltató, több munkavállalója tevékenységének munkavédelmi összehangolásáról (Mvt. 40. § (2))
 - A veszélyes munkafolyamatoknál, technológiáknál a veszélyek megelőzése, illetve károsító hatásuk csökkentése érdekében a veszélyforrásokról, az ellenük való védekezés módjáról, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeiről. Ezeket az érintett munkavállalókkal - mind a munkahely egésze, mind az egyes munkafolyamatok tekintetében - meg kell ismertetni. (Mvt. 42. § a)
 - A mentési terv munkahelyre vonatkozó részéről, amit minden érintett munkavállaló részére ismertetni kell. (Mvt. 45. § (2))
 - a munkavállalók megfelelő utasításokkal történő ellátásáról. (Mvt. 54. § (1) i.)
 - A megelőzés érdekében szükséges előzetes kötelező munkáltatói utasításokról és tájékoztatásról (Mvt. 54. § (7) a)
 - A munkáltatónak biztosítani kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatótól megkaphassák. (Mvt. 58. § (3))
 - A munkáltató köteles tájékoztatni a munkavédelmi képviselőt (bizottságot), annak hiányában a munkavállalókat a kockázatértékelés [54. § (2) bekezdés] és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről, a 81. § szerint a munkavédelmi hatóságtól kapott munkavédelmi információkról, különösen a munkáltatónál végzett ellenőrzések megállapításairól. (Mvt. 59. § (2));
 - A munkavédelmi hatóság tájékoztatással és tanácsadással segíti a munkáltatókat és munkavállalókat, a munkavédelmi képviselőket, továbbá az érdekképviselőket, hogy azok a munkavédelemmel kapcsolatos jogaikat gyakorolhassák, és kötelezettségeiket teljesíthessék. (Mvt. 81. § (3));
3. A munkavédelmi oktatások megtervezéséről és megszervezéséről (Mvt, 55 §.)
4. A tanácskozás során biztosítani kell a kiegyensúlyozott részvételt, a munkavállalók, illetve munkavédelmi képviselőik javaslattevési jogát.
5. A kiegyensúlyozott részvétel érdekében a munkáltató köteles a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személlyel képviseltetni magát a tanácskozáson.

MUNKAHELYI MUNKAVÉDELMI BIZOTTSÁG, PARITÁSOS MUNKAVÉDELMI TESTÜLET (MVT. 70/A § - 71 §)

Amennyiben a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, úgy munkahelyi munkavédelmi bizottságot (a továbbiakban: bizottság) hozhatnak létre.

Annál a munkáltatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább húsz fő, és munkavédelmi képviselők működnek, a munkáltató paritásos munkavédelmi testületet (a továbbiakban: testület) hoz létre, amelyben egyenlő számban vesznek részt a munkavállalók és a munkáltató képviselői.

A testület rendes és póttagjainak megbízatása öt évre szól.

A testület elnöki tiszttét a munkavállalók, illetve a munkáltatók képviselői felváltva gyakorolják. A testület rendes és póttagjainak számában, a tagok megbízatásának megszűnése, valamint a visszahívás feltételeiben, elnöklési és működési rendjében, ügyrendjében, egyéb, a testület tevékenységével összefüggő eljárási kérdésekben a munkavállalók képviselői és a munkáltató állapodnak meg. A testület működésének feltételeit a munkáltató biztosítja.

A testület az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében:

- a) rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket;
- b) megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását;
- c) állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről.

A munkavédelmi képviselő jogai

A munkavédelmi képviselő jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, így különösen

- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról;
- az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról;
- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről.
- a működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól.
- részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ideértve a szakemberek előírt foglalkoztatására, a munkavédelmi oktatás megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntéseket is;
- tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést;
- véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét;
- részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában;
- indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat;
- a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit.

- A munkavédelmi képviselő (bizottság) jogosult az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő kérdésekben a munkáltatóval történő előzetes megállapodás alapján szakértőt igénybe venni, továbbá ilyen kérdésekben megbeszélést folytatni a munkavédelmi hatósággal.
- Amennyiben a munkáltató munkavédelmi szabályzatban határozza meg a követelmények megvalósításának módját, úgy e szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.
- A munkavédelmi képviselő (bizottság) kezdeményezésére a munkáltatónak intézkednie vagy 8 napon belül válaszolnia kell. Ha a kezdeményezéssel a munkáltató nem ért egyet, álláspontjának indokait – kivéve az azonnali intézkedést követő esetben – írásban köteles közölni.
- A munkavédelmi képviselő (bizottság) munkahelyi munkavédelmi program elkészítésére tehet javaslatot a munkáltató részére. Amennyiben a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott munkáltató ezzel nem ért egyet, a munkavédelmi képviselő (bizottság) az Mtv.-ben szabályozott kollektív munkaügyi vitát kezdeményezhet.

A munkáltató feladatai a munkavédelmi képviselővel (bizottsággal) kapcsolatban

A munkáltatónak biztosítania kell a feltételeket annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait gyakorolhassa, így különösen

- a feladatai elvégzéséhez szükséges, átlagkeresettel fizetett munkaidő-kedvezményt, amely a munkavédelmi képviselő, a testület tagja esetében a havi munkaideje legalább tíz százaléka;
- a szükséges eszközöket, így különösen a működési, technikai, anyagi feltételeket, továbbá a vonatkozó szakmai előírásokat;
- egy választási ciklusban, a képviselő megválasztását követő egy éven belül legalább 16 órás képzésben, ezt követően évente legalább 8 órás továbbképzésben való részvétel lehetőségét. A képzés csak rendes munkaidőben történhet;
- a kapcsolatos költségek a munkáltatót terhelik,

A munkavédelmi képviselőt (bizottságot) jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti.



MILYEN FELADATAI VANNAK A MUNKÁLTATÓNAK AZ EGYÉNI VÉDŐESZKÖZÖKKEL (EVE) KAPCSOLATBAN?

Magát a fogalmat már tisztáztuk korábban, bár nem árt megismételni: EVE minden olyan eszközt, amelyet a munkavállaló azért visel vagy tart magánál, hogy az a munkavégzésből, a munkafolyamatból, illetve a technológiából eredő kockázatokat elkerülje, illetve az egészséget nem veszélyeztető mértékűre csökkentse, továbbá ezek kiegészítő elemeit.

Nem minősül védőeszköznek:

- a közösleges munkaruha és az olyan egyenruha, illetve formaruha, amelyet nem a munkavállaló biztonságának és egészségének védelmére terveztek, illetve vizsgáltak;
- az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény szerinti mentést és betegszállítást végző mentőszolgálatok által használt felszerelések;
- a fegyveres erők és egyéb rendvédelmi szervek által viselt vagy használt védőeszköz;
- a közúti közlekedési eszközökön alkalmazott védőeszköz és védőfelszerelés;
- a sportfelszerelés és sporteszköz;
- az önvédelem vagy elrettentés célját szolgáló felszerelés és eszköz;
- a veszélyek és ártalmak felderítésére és jelzésére szolgáló hordozható készülék.

Mikor kell használni az egyéni védőeszközt?

Amennyiben megelőzést szolgáló műszaki, illetve szervezési intézkedések nem elegendők, úgy a munkáltató a kockázatokkal szemben védelmet nyújtó védőeszközökkel látja el munkavállalóit. Az EVE személyes használatra szolgál, kihordási ideje nincs.

A munkáltató ingyenesen biztosítja, továbbá karbantartás, tisztítás, javítás vagy csere útján gondoskodik arról, hogy a védőeszköz használható, valamint megfelelő higiénés állapotban legyen.

Sok munkáltató, munkavállaló nem tudja, hogy a munkáltató előzetesen köteles tájékoztatni a munkavállalót azoknak a kockázatoknak a jellegéről és mértékéről, amelyekkel szemben a védőeszköz használata őt megvédi, továbbá gondoskodik arról, hogy a munkavállaló megtanulja a védőeszköz használat módját. A tájékoztatást és a gyakorlati képzést a munkáltató írásban köteles dokumentálni és a munkavállalóval aláírni.

A munkáltatónak EVE jegyzéket kell kiadni. Ennek elkészítése munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenység.

Készletléti EVE eszköz csomagot kell biztosítani a rendkívüli események (pl.: gázömlés) esetére.

Az egyéni védőeszközök legfontosabb védelmi funkciói:

- fejkédelem,
- hallásvédelem,
- szem- és arcvédelem,
- a légutak védelme,
- a kéz és a kar védelme,
- a lábfej és a lábszár védelme,
- a comb védelme,
- a bőr védelme,
- a hát és a nyak és a váll védelme,
- a törzs és a has védelme,
- az egész test védelme (leesés elleni védelem, izoláció).

Milyen kockázatok esetén nyújt védelmet az EVE?

A fizikai kockázatok ellen:

- Mechanikai hatások (leesés magasból, ütés, vágás, becsapódás, zúzódás, szúrás, horzsolás, rezgés, elcsúszás, elesés),
- Hőmérsékleti hatások (meleg, hideg, kontakt- és sugárzó hő),
- A villamos áram hatásai,
- Sugárzások (ionizáló és nem ionizáló),
- Zaj.

Kémiai kockázatok ellen:

Vegyianyagokkal kapcsolatos expozíció veszélye:

- Légszennyezés (por, rost, füst),
- Folyadékok (merülés, fröccsenés, csapódás),
- Gázok, gőzök, aeroszolok.

Biológiai kockázatok ellen:

- Baktériumok,
- Vírusok,
- Paraziták,
- Gombák.



Az egyéni védőeszközök a védelem minősége szempontjából ma már igen széles skálát fednek le, de ennek ellenér a munkáltatónak arra kell törekedni, hogy elsősorban ne egyéni védőeszközzel, hanem más módon (műszaki, szervezési eszközökkel) gondoskodjon a biztonságról.

A MUNKAVÁLLALÓK MUNKAVÉDELMI KÖTELEZETTSÉGEI ÉS JOGAI (MVT. 60-63 §)

A füzet előző oldalain többnyire a munkáltató feladatairól esett szó, bár ezek csak töredékét jelentik a munkáltató számtalan kötelezettségnek.

A munkavállalókra vonatkozó szabályok legalább ilyen fontosak. Ezek a következők:

- A munkavállaló a munkavégzésre alkalmas állapotban, a szabályok, utasítások megtartásával, a kapott oktatás szerint végezhet munkát.
- A munkavállaló köteles munkatársaival együttműködni, munkáját úgy végezni, hogy ez saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse. Így különösen köteles:
 - a munkaeszköz biztonságos állapotáról a tőle elvárható módon meggyőződni, azt rendeltetésének megfelelően és a munkáltató utasítása szerint használni, a számára meghatározott feladatokat elvégezni;
 - az egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni, a karbantartásáról gondoskodni;
 - a munkavégzéshez az egészséget és a testi épséget nem veszélyeztető ruházatot viselni;
 - munkaterületén a fegyelmet, a rendet és a tisztaságot megtartani;
 - a munkája biztonságos elvégzéséhez szükséges ismereteket elsajátítani, azokat a munkavégzéskor alkalmazni;
 - a részére előírt orvosi, pályaalkalmassági vizsgálaton részt venni;
 - a rendellenességről, üzemzavarról a munkáltatót azonnal tájékoztatni, a rendelkezésre álló információkat a munkáltató rendelkezésére bocsátani, vagy erre intézkedést kérni;
 - a balesetet, sérülést, rosszulletet azonnal jelenteni.
 - a munkavállaló önkényesen nem kapcsolhatja ki, nem távolíthatja el és nem alakíthatja át a biztonsági berendezéseket.
 - a munkavállalónak együtt kell működnie a munkáltatóval, illetve megbízottjával az egészséges, biztonságos munkakörnyezet megőrzése érdekében hozott intézkedések teljesítése, a veszélyt megszüntető intézkedéseinek végrehajtása során.
- A munkavállaló **jogosult** megkövetelni a munkáltatótól
 - az egészséget és biztonságot nem veszélyeztető munkavégzés feltételeit, a védőintézkedések megvalósítását;
 - a szükséges ismeretek átadását, a betanuláshoz való lehetőség biztosítását;
 - a munkavégzéshez szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, az előírt védőital, tisztálkodó szerek és tisztálkodási lehetőség biztosítását.

A **munkavállalót nem érheti hátrány** az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében történő fellépéséért, illetve a munkáltató vélt mulasztása miatt jóhiszeműen tett bejelentéséért. E védelem megilleti a munkabiztonsági, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységet, továbbá az előírt feladatokot ellátó munkavállalókat is.

A **munkavállaló jogosult megtagadni** a munkavégzést, ha azzal, egészségét vagy testi épességét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

Meg kell tagadnia a munkát, ha a munkáltató utasításának teljesítésével közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné bárkit. Ilyen veszélyeztetés pl. a szükséges védőberendezés, az egyéni védőeszköz működő képtelensége, illetve hiánya.

Érdekes a szabályozás, mert ha a munkavállaló saját biztonságáról van szó, akkor lehetőséget kap a döntésre, ha másokat kell megóvni a balesettől, az egészség-károsodástól, akkor viszont kötelezően meg kell tagadni a munkát.

A vezető beosztású munkavállaló esetében ez a szabályhely azt jelenti, hogy nem adhat olyan utasítást, amellyel közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné beosztottjait.

MIT KELL TUDNI A MUNKAVÉDELMI OKTATÁSOKRÓL? (MVT. 55. §)

A munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló

- munkába álláskor,
- munkahely vagy munkakör megváltozásakor, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor,
- munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor,
- új technológia bevezetésekor

elsajátítsa és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat.

Az oktatást rendes munkaidőben kell megtartani, és szükség esetén időszakonként – a megváltozott vagy új kockázatokat, megelőzési intézkedéseket is figyelembe véve – meg kell ismételni.

Az oktatás elvégzését a tematika részletes megjelölésével és a résztvevők aláírásával ellátva írásban kell rögzíteni.

Az előírt ismeretek megszerzéséig a munkavállaló önállóan nem foglalkoztatható.

MUNKAVÉDELMI OKTATÁSOK

TÍPUSA	ALANYA	FORMÁJA	TÉMA	OKTATÓ	BESZÁMOLÓ
Teljes körű előzetes	új belépő	elméleti és gyakorlati oktatások	külső és belső előírások, gyakorlati munkafogások, egyedi magatartások...	elméleti: a munkavédelmi szakember gyakorlati: az üzemi szakember, a munkahelyi vezető	írásbeli, szóbeli, gyakorlati bemutatás
Tematizált, előzetes	új helyzetbe kerülő	elméleti és/vagy gyakorlati	új, változott előírások és gyak. ismeretek	u.a.	u.a.
Ismétlődő	minden munkavállaló	elméleti és/ vagy gyakorlati okt.	egyedi, kiegészítő ismeretek, fogások	u.a.	ua. nem fizikai: írásbeli
Rendkívüli	érintett munkavállaló	elméleti és / vagy gyakorlati	egyedi esetek, leírások	egyedi témaelőadó (Közrem.: a munkavédelmi szakember)	vissza-kérdés

KI TARTHATJA, KI TARTSA A MUNKAVÉDELMI OKTATÁSOKAT?

Nincs egzakt előírás arra, hogy ki tartsa a munkavédelmi oktatásokat.

A tapasztalat szerint az elméleti oktatásokat célszerű, ha a munkavédelmi szakember és/vagy a foglalkozás-egészségügyi orvos tartja.

A gyakorlati oktatásokat legjobban, ha a munkahelyi vezető tartja.

A jogszabály tartalmazza, melyek azok a témakörök, amelyeknél munkavédelmi szaktevékenységként említi az oktatási tematika elkészítését, pl: emelőgépek kezelése, teherkötözés. Viszont nagyrészt nem szabályozza konkrétan az oktatási anyag elkészítésénél hogy munkabiztonsági szaktevékenység.

IMPRESSZUM

Írta: Dr. Mucsi Gyula, Varga István
Felelős kiadó: Független Szakszervezetek
Demokratikus Ligája
(LIGA Szakszervezetek)

Doszpolyné Dr. Mészáros Melinda elnök

Nyomdai munkálatok: BritaLux 78 Bt. - Veszprém

Projekt száma: GINOP-5.3.4-16-2016-00013
„Legfőbb érték az ember – munkavédelem
a számítógép, elektronikai, optikai termék
gyártása ágazatban”

Kiadás éve: 2019





Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája
1112 Budapest, Sasadi út 170.
info@liganet.hu • www.liganet.hu