

A LIGA Szakszervezetek VII. Munkavédelmi konferenciája

*Borhidi Gábor,
Dr. Váró György,
Dr. Plette Richárd,
Dr. Nagy Imre,
Tövisházi Csaba
tanulmányaival*

Szakszervezeti kiskönyvtár XXX.
Készült az OMMF-II-10-P-0283 pályázat támogatásával
Kiadta a LIGA Szakszervezetek
1146 Budapest, Ajtósi Dürer sor 27/A.
Tel.: 321-5262, Fax.: 321-5405
Elektronikus levél: info@liganet.hu
Honlap: <http://www.liganet.hu>
Felelős kiadó: Gaskó István
Szerkesztette: Kozák László

Budapest, 2012.

Tartalom

1. Borhidi Gábor: A munkavédelmi érdekérvényesítés helyzete 2012-ben	5
1. Az országos érdekegyeztetés fórumai	5
2. Középszintű érdekegyeztetés	7
3. A munkahelyi munkavédelmi érdekegyeztetés intézményei	8
2. Dr. Váró György: A munkavédelmi képviselők jogai, az ellenőrzési eljárások során követendő eljárások	22
1. Az alapvető jogok	25
2. Konkrét jogok	31
3. Dr. Plette Richárd: A munkavédelem és a stressz. Ergonómiai kérdések a munkahelyen	34
1. A kérdés jelentősége	34
2. Mi a munkahelyi stressz?	34
3. A munkahelyi stressz egészségi kockázatai	35
4. A munkahelyi stressz szerepe a munkabiztonsági kockázatban	36
5. Ergonómiai kérdések a munkahelyen	37
6. Jogszabályok a munkahelyi stressz megelőzésére	41
7. A megelőzés lehetőségei - kockázatértékelés	41
8. A munkavédelmi képviselő jogai és kötelezettségei	42
4. Dr. Nagy Imre: A munkaegészségügy és a foglalkozás-egészségügy aktuális kérdései	44
1. Foglalkozás-egészségügyi alapszolgálatok tevékenysége	47
2. Munkahelyi megterhelés, munkahelyi kóros tényezők, baleseti veszéllyel járó munkakörök, járványügyi érdekből kiemelt munkakörök	53
3. Munkahigiénés tevékenység	60
4. A munkavállalók egészségi állapotának vizsgálata (klinikai tevékenység)	61
5. Egészségmegőrző tevékenység	65
5. Tövisházi Csaba: A munkavédelemmel összefüggő jogszabályváltozások	68
6. Intézményi változások	96

1. Borhidi Gábor: A munkavédelmi érdekvégyeztetés helyzete 2012-ben

1. Az országos érdekegyeztetés fórumai

Az országos munkavédelmi érdekegyeztetés legmagasabb szintű fóruma a Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII törv. (továbbiakban Mvt)-ben deklarált Munkavédelmi Bizottság. A korábbi – törvény 2011. évi módosítása előtt – Országos Érdekegyeztető Tanács Munkavédelmi Bizottsága. A jelenleg hatályban lévő Mvt szerint:

Mvt. 78. § Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos országos érdekegyeztetést a munkavállalók, a munkáltatók érdekképviseleti szervezetei és a Kormány képviselőiből (a továbbiakban: tárgyaló csoportok) álló, saját ügyrend szerint működő Munkavédelmi Bizottság látja el.

Mvt. 79. § (1) A Munkavédelmi Bizottság az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében

a) előzetesen véleményezi a II. §-ban megjelölt jogszabály-koncepciók és egyéb előírások, intézkedések tervezeteit, a beszámolókat, jelentéseket és az időszakos programokat azzal, hogy egyhangú állásfoglalását vagy a tárgyaló csoportok eltérő véleményét az előterjesztéseken fel kell tüntetni;

b) részt vesz a munkavédelem nemzeti politikájának, annak végrehajtását szolgáló éves intézkedési és ütemterveknek a kialakításában, értékelésében és felülvizsgálatában;

c) tárgyal és állást foglal, illetve ajánlást vagy véleményt alakít ki a tárgyaló csoportok által előterjesztett munkavédelmi kérdésekről;

d) ajánlásokat alakít ki a munkavédelemre vonatkozó szabályokban rögzítetteket meghaladó munkavédelmi követelményekről;

e) munkájáról a közvéleményt tájékoztatja;

f) saját adataival, megállapításaival szükség szerint segíti a munkavédelmi információs rendszer működését.

g) dönt a nevelés és az oktatás területén a biztonságos életvitelre, a szakmai oktatás területén az egészséget nem veszélyeztető és a biztonságos munkavégzés szabályaira vonatkozó ismeretanyag meghatározásával kapcsolatos kérdésekben.

(2) A Munkavédelmi Bizottság működésével kapcsolatos titkársági, adminisztratív teendőket a munkavédelmi hatóság látja el.

Az MvB. jogosult hatáskörébe tartozó kérdésekkel kapcsolatban

- tájékoztatást kérni,
- konzultációt folytatni
- véleményt alkotni,
- állásfoglalást, ajánlást kialakítani,
- javaslatot tenni,
- a javaslat elfogadását követően az egységes szakmai értelmezés céljából módszertani tájékoztatást adni.

Az MvB. működésével kapcsolatos részkérdéseket saját **ügyrendje tartalmazza.**

Munkavállalói és munkaadói érdekképviselői szervezetek delegálják írásbeli megbízás alapján.

Az Mvt szerint: a *Munkáltatói érdekképviselőten a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról szóló törvény szerinti országos munkáltatói érdekképviselőteket, illetve érdekképviselőti szövetségeket kell érteni.*

Munkavállalói érdekképviselőten a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról szóló törvény szerinti munkavállalói érdekképviselőteket, illetve érdekképviselőti szövetségeket kell érteni.

A kormányoldalt azok a kormányzati hivatalok képviselik, amelyek a munkavédelem területén kiemelt jelentőséggel bírnak. A Munkavédelmi Bizottság működésével kapcsolatos titkársági, adminisztratív teendőket a „munkavédelmi hatóság” azaz a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Hivatal (korábban OMMF) látja el.

Önkritikusan meg kell állapítanunk, hogy – annak ellenére, hogy a Bizottság jogszabályait az Mvt. egyértelműen tartalmazza – a törvény és jogszabályalkotó kormányzati szervezetek az előzetes **egyeztetési** kötelezettségüket jogszabály alkotás tekintetében – tisztelet a kivételnek – egyáltalán nem, vagy csak alkalmanként tartották be. Így fordulhatott elő, hogy több munkavédelmi tárgyú miniszteri rendelet, törvénymódosítás, a Bizottság megkerülésével került kiadásra. Ez annál is inkább sajnálatos, mivel meggyőződésünk, hogy a Bizottságba delegált szakemberek, illetve a Bizottság mellett működő nagy szakmai gyakorlattal rendelkező szakértők véleményét érdemes lett volna meghallgatni és figyelembe venni.

Sajnálatos ténynek tekintjük, hogy a Munkavédelmi Bizottság jogköre 2012. január elsejétől „csak” a „**jogszabály-koncepciók**” véleményalakítására módosult. Értelmezni szükséges, hogy mit értünk konkrétan jogszabály koncepció kifejezésen? Reméljük, hogy nem azt, hogy a jövőben a Bizottság maximum egy listát fog véleményezni arról, hogy milyen munkavédelmi jellegű jogszabályokat akarnak a kormányzati szervek módosítani, vagy új jogszabályként megalkotni.

Azt viszont megelégedéssel vettük tudomásul, hogy a Bizottság jogköre egy eddig nem szereplő döntési jogkörrel bővült:

Mvt 79§ (1) g) dönt a nevelés és az oktatás területén a biztonságos életvitelre, a szakmai oktatás területén az egészséget nem veszélyeztető és a biztonságos munkavégzés szabályaira vonatkozó ismeretanyag meghatározásával kapcsolatos kérdésekben.

Ez a változás lehetővé teszi a Bizottságnak 2012. január elsejétől, hogy a munkavédelmi jellegű oktatási anyagokról véleményt nyilvánítson és döntsön annak szakmai tartalmáról.

2. Középszintű érdekegyeztetés

A középszintű munkavédelmi érdekegyeztetés az ágazati, alágazati rendszerbe tartozó középírányító szervek egymással, illetve az ágazati szakszervezetekkel történő érdekegyeztetést jelenti. Önkritikusan meg kell állapítanunk, hogy ez a szint a munkavédelmi kérdésekben való érdekegyeztetés „leggyengébb láncszeme”. Gyakorlatilag nem, vagy csak formálisan működik. A különböző ágazati minisztériumok a munkavé-

delemmel kapcsolatos irányító és ellenőrző (nem hatósági ellenőrzésről van szó) tevékenységüket egyáltalán nem, vagy csak elvétve végzik. Eredményeikről nem, vagy csak alkalmanként, tájékoztatják az érintett ágazati szakszervezeteket, illetve a Munkavédelmi Bizottságot. Meggyőződésünk, hogy a középszintű érdekegyeztetés elsődleges „fórumai” az **Ágazati Párbeszéd Bizottságok** lesznek, amelyek a jövőben minden bizonnyal, átveszik majd a középszintű munkavédelmi érdekegyeztetés feladatait is, megteremtve ezzel azt a lehetőséget, hogy sokkal gyakorlatiasabb „ágazat-specifikus” döntések születhessenek. Tekintettel arra, hogy az ÁPB-k úgynevezett „bipartit” (kétoldalú) testületek, azaz csak a munkaadók és a munkavállalók (ágazati szakszervezetek) képviselőiből áll, döntéseiket nem befolyásolják a kormányzati szervek. Öröndetes, hogy a munkavédelmi kérdésekkel való foglalkozás az ÁPB egyre több bizottságában került és kerül majd a jövőben is, önálló napirendként megtárgyalásra.

A munkavédelmi érdekegyeztetés – számunkra legfontosabb intézménye – a munkahelyi (vállalati szintű) intézménye, a Munkavédelmi Képviselő, az általuk megalakított Munkavédelmi Bizottság, továbbá a Paritásos Munkavédelmi Testület.

3. A munkahelyi munkavédelmi érdekegyeztetés intézményei

A munkavédelmi képviselő

A munkavédelmi képviselő, illetve a munkahelyi Munkavédelmi Bizottság a gazdálkodó szervezeteknél a legfontosabb érdekérvényesítő intézmény. Meggyőződésünk, hogy a jövőben lényegesen „felértékelődik”, megerősödik, helyük és szerepük a vállalati szinten történő munkavédelmi érdekegyeztetés menetében. Nézzük, hogy az Mvt. hogyan rendelkezik a képviselőkről:

Mvt87§ 6/A. *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.*

Fenti törvényi előírás egyértelművé teszi, hogy a munkavédelmi képviselő(k) az elsődleges képviselője a munkáltató felé a munkavédelmi jogok munkavállalói képviselőjét.

Természetesen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés szabályinak betartását az ÜT-k és a munkahelyi szakszervezet is ellenőrizheti, de az elsődleges munkavállalói képviselőt a munkavédelmi képviselő(k) látják el. Ennek akkor van különösen nagy jelentősége, ha a vállalatnál nem működik sem ÜT, sem szakszervezet. Ezért is van igen nagy jelentősége, hogy a munkavállalók éljenek a képviselő választás törvényi kötelezettségével, illetve lehetőségével.

Hol kell, és hol lehet képviselőt választani?

Mvt. 70/A. § (1) A munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviselőtére jogosultak maguk közül – a következők szerint – képviselőt vagy képviselőket (a továbbiakban: munkavédelmi képviselő) választani:

a) munkavédelmi képviselő választást kell tartani minden olyan munkáltatónál, ahol a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalók létszáma legalább ötven fő. A választás megtartásának lebonyolítása, a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége;

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

Szeretném felhívni a figyelmet fenti törvényi előírás b) pontjára mivel, hazánkban a legnagyobb számban az ötven főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató gazdálkodó szervezet van, arról nem is beszélve, hogy az ÜT.-k és a szakszervezetek is ezeknél a cégeknél van a legkevésbé jelen. Így ezeknél a vállalatoknál van a legnagyobb jelentősége a munkavállalók munkavédelmi érdekeinek képviselőtének. A tapasztalatok szerint a vállalatok több mint egyharmadánál – ahol amúgy ez törvényi kötelezettség lett volna – még a mai napig nem tartották meg a képviselő választást. Sok esetben a munkáltató arra hivatkozik, amikor a

Munkavédelmi Hatóság ellenőrzésekor rákérdez a munkáltatóra, hogy miért nincsenek munkavédelmi képviselők – hogy „*a dolgozók nem akartak képviselőket választani*”! A Legfelsőbb Bíróság állásfoglalása szerint (olvasható a www.mvkepviselo.hu honlapon) a munkáltató nem hivatkozhat erre az indokra. Nézzük meg, hogy hol kell képviselőket választani a Munkavédelmi törvény szerint:

Mvt.70/A§ d) a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél akkor lehet munkavédelmi képviselőt választani, ha az 54-56. §-okban meghatározott munkáltatói munkavédelmi jogosítványok az önálló telephely, részleg vezetőjét részben vagy egészben megilletik. Gyakorlati tapasztalatok tették szükségessé a munkavédelmi képviselő választás szabályainak pontosítását. Az ötven főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál nem kötelező ugyan munkavédelmi képviselő választást tartani, de a szakszervezetnek, üzemi tanácsnak, vagy a munkavállalók többségének ez esetben is joga van a választás megtartásának kezdeményezése, a munkáltató ebben az esetben is köteles a választást lebonyolítani és a szükséges feltételeket biztosítani. A törvény e garanciális előírás rögzítésével szintén a munkavállalók képviselőéhez való jogát védi, és egyértelművé teszi a szabályozást a munkáltatók számára [(1) bekezdés b.) pont].

A munkavállalók érdekképviseleti jogának gyakorlását könnyíti meg a törvény, amikor előírja, hogy „a megválasztott munkavédelmi képviselő személyéről a munkavállalókat tájékoztatni kell „[(3) bekezdés].

4) Amennyiben a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, úgy munkahelyi munkavédelmi bizottságot (a továbbiakban: bizottság) hozhatnak létre. Bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat - ha azok a munkavállalók összességét érintik - a bizottság gyakorolja.

(5) A bizottság tárgyalásán - a bizottság kezdeményezésére - a munkáltató vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja köteles részt venni.”

Figyelem! Az Mvt módosítása szerint 2012-től a munkavédelmi képviselők mandátuma négy évről öt évre módosult, igaz viszont, hogy amennyiben nem választják meg a képviselőt a mandátum lejárta után, nem egy év, hanem csak fél év a munkajogi védettség hossza. Szintén

jelentős változás, hogy a jövőben a képviselő választást az ÜT választásokkal együtt kell megtartani. Az ÜT tagok mandátuma is öt évre módosult. Módosult, értelemszerűen, a Paritások Munkavédelmi Testületek mandátuma is négy évről öt évre.

A Munkavédelmi Képviselők választásával, illetve működésükkel kapcsolatban az elmúlt nyolc év számtalan **tanulsággal** szolgált. A teljesség igénye nélkül néhány megállapítás:

1., Indokolt lenne az 50 fős dolgozói létszám határ leszállítása, például 20 főre, mivel Magyarországon a legnagyobb számban az 50 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalkozások vannak.

2., Széleskörű meggyőző kampányt kell indítani, hogy a munkavállalók és természetesen a munkáltatók is ráébredjenek arra, hogy a képviselők csak segítséget és nem hátrányt jelentenek a munkaadónak, illetve a munkavállalóknak.

3., Igen nagy hiba volt, hogy néhány vállalatnál a képviselőket listás szavazással választották meg. Ebből adódott, hogy bizony olyan helyen nem választották meg a dolgozók a képviselőt, ahol a legveszélyesebb munkavégzés folyt, mert a szavazók nem ismerték sem a jelöltet, sem a munkahelyet, ahonnan jelölték.

4., A munkáltatók közel 30%-a még mindig nem teljesítette a munkavédelmi képviselők választásával kapcsolatos törvényi kötelezettségét. Ennek az áldatlan törvénysértő állapotnak megszüntetését, vagy radikális csökkentését hivatott elősegíteni hatósági eszközökkel a **Kormány 273/2011.(XII.20.) korm. rendelete**, amely a munkavédelmi bírság mértékére és kiszabására vonatkozó részletes szabályokat tartalmazza (lásd. Magyar Közlöny 2011. évi 155 sz.). Ezek szerint:

7§ (19 bek. „Az 5.§ alapján megállapított munkavédelmi bírság mértékét a munkavédelmi hatóság mérlegelési jogkörben legfeljebb 20%-al megemelheti, ha

g) a munkáltató nem szervezte meg a munkavédelmi képviselő választását oly esetben, amikor ez kötelező lett volna, vagy nem biztosította a megválasztott munkavédelmi képviselő működési feltételeit”

Úgy látjuk, hogy végre – ugyan első ízben – megjelent egy hatósági „ráerősítés”, sőt szankcionálási kötelezettség azzal kapcsolatban, ha a munkáltató nem tart képviselő választást, illetve nem biztosítja a képviselő működési feltételeit, amelyet a munkavédelmi törvény számára kötelezően előír:

***Mvt 75. § (1)** A munkáltatónak biztosítania kell a feltételeket annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait gyakorolhassa, így különösen*

a) a feladatai elvégzéséhez szükséges, átlagkeresettel fizetett munkaidő-kedvezményt, amely a munkavédelmi képviselő, a testület tagja esetében a havi munkaideje legalább tíz százaléka;

b) a szükséges eszközöket, így különösen a működési, technikai, anyagi feltételeket, továbbá a vonatkozó szakmai előírásokat;

c) egy választási ciklusban, a képviselő megválasztását követő egy éven belül legalább 16 órás képzésben, ezt követően évente legalább 8 órás továbbképzésben való részvétel lehetőségét.

Sajnos az a tapasztalatunk, hogy a munkaadók ezeket az előírásokat sok esetben nem, vagy csak részben teljesítették. A képviselők működési feltételeinél a legalapvetőbb tárgyi feltételeket egyáltalán nem, vagy csak részben biztosítják. Ma már elengedhetetlen lenne az Internet, a megfelelő helység, számítógép stb. biztosítása.

Ami pedig a képzéseket, továbbképzéseket illeti, a Munkavédelmi Bizottság Munkavállalói Oldala sajnálattal állapította meg, hogy a képviselők képzésének színvonala rendkívül változó. Problémát jelent, hogy nincs egységes szabályozás a képzést illetően, így azután olyanok is tartanak képzéseket a képviselőknek, akik szakmai szempontból igen alacsony színvonalon állnak, legradálva ezzel a munkavédelmi szakma tekintélyét.

Munkahelyi Munkavédelmi Bizottság

Mvt 70/A§ (4) Amennyiben a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, úgy munkahelyi munkavédelmi bizottságot (a továbbiakban:

bizottság) hozhatnak létre. Bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat – ha azok a munkavállalók összességét érintik – a bizottság gyakorolja.

(5) A bizottság tárgyalásán - a bizottság kezdeményezésére - a munkáltató vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja köteles részt venni.

A Munkavédelmi Bizottság maximális **létszámát az Mvt. nem szabályozza**. A munkáltatóval történő egyeztetés során célszerű olyan létszámú bizottságot kialakítani, amelyben biztosított a területek létszámarányos képvisellete és a racionális működtetés feltétele.

Azoknál a munkáltatóknál (Zrt, holding, Kft. stb.), ahol több olyan részegység van (telephely, részleg, üzemigazgatóság, divízió, stb.), amelyek élén munkáltatói jogkört gyakorló, s ezáltal munkavédelmi jogosítvánnyal is rendelkező vezetők állnak, és az egységnél legalább három munkavédelmi képviselőt választottak, indokolt létrehozni a helyi munkavédelmi bizottságokat. A bizottság létszámát úgy célszerű kialakítani, hogy annak munkájában valamennyi képviselt terület képviselője jelen legyen. E helyi bizottságok gyakorolják a képviselői jogokat, ha azok az érintett munkavállalók összességét vagy jelentős részét érintik.

Amennyiben egy munkáltatónál több helyi munkavédelmi bizottságot hoztak létre, indokolt létszámarányos delegálással létrehozni a **Központi Munkavédelmi Bizottságot**, biztosítva valamennyi helyi bizottság képviselétét. A Központi Munkavédelmi Bizottság a munkáltató első számú vezetőjének a partnere.

Gyakorolja a képviselőket megillető jogokat, ha azok a munkáltatónál foglalkoztatott valamennyi dolgozót, vagy munkavállalók nagy részét érintik. Koordinálja a helyi munkavédelmi bizottságok tevékenységét, de azok munkáját illetően döntést nem hozhat.

Nagyon fontos, hogy amennyiben megalakult a Munkavédelmi Bizottság, akár helyi, akár központi, az első számú vezetőt a megalakulás tényéről, illetve a bizottság elnökének személyéről írásban tájékoztatni kell. A munkáltató írásban való tájékoztatásának elmulasztása, alkalmasint munkaügyi vitát eredményezhet, például pont a munkavédelmi képviselő munkaviszonyának esetleges megszüntetése esetében.

Figyelem! A Munkavédelmi Bizottság megalakításához nem kell a munkáltató engedélye, vagy hozzájárulása! Az kizárólag a megválasztott munkavédelmi képviselők joga és törvényi lehetősége.

A bizottság működése

A munkahelyi munkavédelmi bizottság létrejöttét követő tizenöt napon belül alakuló ülést tart. Itt tagjai közül elnököt, esetleg alelnök(ök)et választ.

A bizottság akkor határozatképes, ha ülésén a tagok több mint fele részt vesz. Az ülésen a tagok csak személyesen vehetnek részt.

A bizottság határozatait szótöbbséggel hozza. Szavazat-egyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

A bizottság üléseit szükség szerint tartja. A bizottságot az elnök hívja össze. Minden esetben össze kell hívni, ha ezt valamelyik tag vagy a munkáltató az ok megjelölésével kezdeményezi.

A bizottság tárgyalásán – amennyiben a bizottság azt kezdeményezi – a munkáltató vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja köteles részt venni.

A munkáltatónk biztosítania kell annak lehetőségét, hogy a bizottság az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munkáltatónál szokásos vagy más megfelelő módon közzé tehesse, betartva az esetleges bizalmas információkra vonatkozó szabályokat.

A munkáltató biztosítja a munkavédelmi képviselő választásnak a képviselők és a bizottság(ok) működésének indokolt és szükséges költségeit. Ennek mértékét a munkáltató és a bizottság közösen állapítja meg. Vita esetén egyeztetésnek van helye.

A bizottság működésének részletes szabályait – a saját maga által elfogadott – **ügyrendje** állapítja meg.

A képviselők, illetve a bizottság jogosítványainak gyakorlását és a munkáltatóval való kapcsolat rendszerét érintő kérdéseket, a munkáltatóval közösen kialakított megállapodásban rögzítik.

A munkahelyi munkavédelmi bizottság jogosítványai

A munkavédelmi képviselő és természetesen a munkavédelmi bizottság is tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden olyan kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést. Ezt a kérést a munkáltató nem tagadhatja meg. A munkavállalóknak, a munkavédelmi képviselőknek, a munkavédelmi bizottságnak és a munkáltatónak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében együtt kell működniük, jogaikat és kötelezettségeiket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolniuk, illetve teljesíteniük, így különösen a szükséges információt, tájékoztatást kellő időben egymás részére megadniuk. (Mvt. 71§.)

Az Mvt. tehát egyértelművé teszi, hogy a munkáltató és a munkavédelmi bizottság szorosan működjön együtt, hiszen csak így képzelhető el, hogy a bizottság illetve a képviselő előzetesen, azaz kellő időben kerül az információ birtokába. A munkavédelmi bizottság egyik legfontosabb jogosítványa, természetesen a munkavédelmi képviselőé is, hogy amennyiben a munkáltató Munkavédelmi Szabályzatban szabályozza a munkavédelmi kérdéseket, akkor a Bizottságnak (képviseelőnek) egyetértési joga van a kiadással kapcsolatban. Így tehát a munkáltató addig nem adhatja ki a Munkavédelmi Szabályzatot, amíg ahhoz a Bizottság, ha ilyen nincs, a munkavédelmi képviselő egyetértését nem adta. Tehát a Bizottság ebben az esetben nem véleményezze, hanem egyetért, ami jóval erősebb jogosítvány a véleményezési jognál.

A munkavédelmi bizottság (képviseelő) jogosult az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő kérdésekben a munkáltatóval előzetes megállapodás alapján **szakértőt** igénybe venni, továbbá ilyen kérdésekben megbeszélést folytatni a munkavédelmi hatósággal. Mvt.72§ (3) bek.

A tapasztalatom az, hogy általában a bizottságok nem vesznek igénybe szakértőt, pedig a munkavédelmi kérdések sok esetben igen magas színvonalú szakmai jártasságot igényelnek. Tehát nem „szégyen” szakértőt igénybe venni! Jelentősen enyhítheti a szakmai járatlanságot – hiszen a képviselők általában nem munkavédelmi végzettségű munkavállalók, nem is kell, hogy azok legyenek –, ha a képviselők igénybe veszik a Munkavé-

delmi Felügyelőség, valamint a Magyar Bányászati és Földhivatal Hivatal által üzemeltetett „zöld” telefonszámon elérhető információs szolgálatot, ahol ingyenesen, „anonim” módon lehet szakmai információhoz jutni.

Mint ahogy azt az előzőekben írtuk, a munkavédelmi bizottság/képviselő tájékoztatást kérhet a munkáltatótól, véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés /munkavédelmi/ megtételét. Részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, valamint az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában. (Mvt. 72§ (2) bek. c,d,e pontjai).

A munkavédelmi bizottság (képviselő) fenti témákban történő kezdeményezésére, észrevételeire a munkáltatónak **intézkednie** vagy **8 napon** belül válaszolnia kell! Amennyiben a kezdeményezéssel a munkáltató nem ért egyet, álláspontjának indokait – kivéve az azonnali intézkedést igénylő esetekben – írásban köteles közölni. Mvt.73§(2) bek.

Felmerül a kérdés, hogy vajon milyen esetek azok, amelyek „azonnali” intézkedést igényelnek? Ilyen esetek lehetnek például a **közvetlen életveszélyt** jelentő esetek: áramütés közvetlen veszélye, a leesés veszélye, fedetlen akna vagy tároló, stb.

Paritásos Munkavédelmi Testület

***Mvt. 70/B. § (1)** Annál a munkáltatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább ötven fő, és munkavédelmi képviselők működnek, a munkáltató összmunkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testületet (a továbbiakban: testület) hoz létre, amelyben egyenlő számban vesznek részt a munkavállalók és a munkáltató képviselői.*

(2) A testületnek a munkavállalói és munkáltatói oldalán azonos számú rendes, valamint póttagjai vannak. A póttag meghatalmazás alapján helyettesíti a rendes tagot, illetve a rendes tag megbízatásának valamilyen ok miatti megszűnése esetén helyére lép.

(3) A testületbe a munkavállalók képviselőit (rendes és póttagot) a 70/A. § (1) bekezdése a) pontja szerint megválasztott munkavédelmi képviselők maguk közül titkos szavazás útján jelölik. A munkáltató kezdeményezi a testület létrehozását, biztosítja a szavazás lebonyolításának feltételeit.

(4) A munkáltató köteles a testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót (Mt. 188. §), továbbá munkáltatói munkavédelmi feladatokat részben vagy egészben ellátó személyt (intézkedésre jogosult munkairányítót, illetve a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévő munkavédelmi szakembert) kijelölni. A munkáltató számára rendszeres munkavédelmi szolgáltatást nyújtó szakemberek meghívottként vesznek részt a testület munkájában.

(5) A testület rendes és póttagjainak megbízatása öt évre szól.

Tehát a megalakítás kötelezettségének **két feltétele van**. Az egyik, hogy legalább 50 fő legyen a foglalkoztatottak száma, a másik, hogy legyen legalább 2 fő választott munkavédelmi képviselő. (lásd: OÉT Munkavédelmi Bizottsága Ajánlását, www.mvkepviselo.hu) Akkor hol a hiba?

„A hiba az Ön készülékében van”- szoktuk mondani. Az Mvt. 2008 év elejei módosítása óta egyértelmű megfogalmazást kapott a paritásos testületek megalakítására vonatkozó előírás, mely szerint ez minden kétséget kizáróan **MUNKÁLTATÓI KÖTELEZETTSÉG!** Ebben az esetben nem lehet arra hivatkozni a munkáltatónak, hogy „*a dolgozók nem akarták megalakítani a testületet*”, vagy „*a munkavédelmi képviselők nem járultak hozzá a testület megalakításához*” stb.

A másik probléma, hogy szerintünk a munkáltató egész egyszerűen nem ismeri ezt a törvényi kötelezettségét.

Végezetül a harmadik probléma, hogy bár ismeri a munkáltató ilyen irányú feladatát, meg is van minden formai követelmény a testület megalakításához, ennek ellenére a munkáltató tudatosan nem akarja, hogy ez a testület megalakuljon. Egy szükséges rossznak tartja. Ebben az esetben, ha jön a Munkavédelmi Hatóság ellenőrizni, bizony elég nehéz lesz a munkáltatónak „kimagyarázni”, hogy vajon miért nem teljesítette ezt a törvényi kötelezettségét.

A Paritásos Munkavédelmi Testület ügyrendje

Az ügyrendről az Mvt. 70/B§ (6) bekezdésében olvashatunk:

*„A testület elnöki tisztét a munkavállalók, illetve a munkáltatók képviselői felváltva gyakorolják. A testület rendes és pótaggajainak számában, a tagok megbízásának 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.”*

Fentiekből is látható, hogy a munkavédelmi törvény a testület működésével kapcsolatos kérdéseket nem kívánja **részletesen** szabályozni, azt teljes egészében a munkáltató és a munkavédelmi képviselők közös elhatározására, ha úgy tetszik megállapodására bízta.

Az teljesen nyilvánvaló, hogy ahhoz, hogy egy testület jól tudjon működni, és ne keletkezzen „anarchia” a működés során, azaz ne jellemezze a testület munkáját a „rögtönzés”, készíteni kell egy alapos, jól átgondolt **Ügyrendet**. Ebből persze egyértelműen következik, hogy a munkáltató és a munkavállalók, csak **komoly viták** során fogják tudni kialakítani azt az ügyrendet, amely majd mindkét fél elvárásainak megfelel. Több esetben előfordult, hogy a munkáltató „megzsarolta” a munkavállalókat (a munkavédelmi képviselőket), hogy amennyiben nem fogadják el a javaslatukat nem járulnak hozzá a Paritásos Munkavédelmi Testület létrehozásához. Az, hogy ez a magatartás tudatos „törvénysértés”, nagyon nem izgatta a munkáltatót. Szerencsére általánosan nem ez a jellemző gyakorlat!!!

Hozhat-e döntéseket a testület?

Az ügyrendben meg kell határozni a döntés hozatal módját. Egyáltalán felmerül a kérdés, hozhat-e döntéseket a testület, amelynek végrehajtása persze a gazdálkodó szervezet valamennyi dolgozójára – beleértve a vezetőket is kötelező?

Az Mvt. a törvény erejénél fogva nem ad döntési jogkört a Testületnek, de ezt a lehetőséget **nem is zárja ki**. A törvény úgynevezett „állásfoglalási” jogot biztosít kötelezően, mely szerint: „*állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről*”. Ezzel szemben egyértelművé teszi, hogy „*A testület működése nem érinti a munkavédelmi képviselő, a munkahelyi munkavédelmi jogállását, valamint a munkáltatónak a*

munkavédelmi követelmények megvalósításáért e törvényben meghatározott felelősségét. /Mvt.70/B.§(8) bek./ A döntéshozatalhoz ezek szerint, megfelelő szabályokat kell hozni, amelyet szintén az Ügyrendben kell egyértelművé tenni, tehát a Testület hozhat döntéseket!

Azt gondoljuk, hogy akkor jár el helyesen a testület, ha a döntéshozatal megvalósításához teljes konszenzus alakul ki, azaz a testület minden tagja hozzájárul a döntés meghozatalához, hiszen ha ilyen döntés születik, az a vállalat valamennyi dolgozójára nézve kötelező, beleértve a vezérigazgatót is. Egy ilyen döntéssel tulajdonképpen a Testület „átveszi” az első számú vezető felelősségét abban a kérdésben, amelyben a döntését meghozta. Ennek a módját, a szavazás rendjét is az ügyrendben kell szabályozni.

Meg kell továbbá határozni, hogy milyen kérdések esetében kell ügynevezett kétharmados többség a szavazáskor. Az Mvt. a szavazást illetően sem ad semmilyen útmutatást. Ennek szabályozását teljesen rábízta a munkáltatók és a képviselők közötti megállapodásra, azzal, hogy azt az ügyrendben kell szabályozni. Ismét egy olyan kérdés, amit az Ügyrendben kell szabályozni! A munkáltatói oldalról nézve a kérdést, a munkáltatónak semmilyen „választási” procedúrát nem kell tartania, ellentétben a munkavédelmi képviselőkkel. A munkáltató 2 fő kivételével, azt delegál a testületbe, akit akar. Emlékeztetőül: ez a két fő – az Mvt. szerint – az első számú vezető vagy helyettese (Mt. 188 §), intézkedésre jogosult munkairányító, illetve a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévő a munkavédelmi szakember.

(Itt jegyezzük meg, hogy az új Mt. hatálybalépésével az Mt.188 § paragrafus szám 208 § (1) bek.-re módosul)

A gyakorlat azt mutatta, hogy nem célszerű a Testület tagjait „cserélgetni”, sem munkaadói, sem munkavállalói oldalon. Egy fontos törvényi előírást azonban mindég szem előtt kell tartani, történetesen azt, hogy a munkáltatók és a munkavédelmi képviselők csak **azonos számban** vehetnek részt a testület munkájában. Amennyiben valamilyen oknál fogva – nyugdíjba vonulás, munkaviszony megszűnése, vagy a tag lemondása tagsági viszonyáról, stb. „felborul” a két oldal azonos létszáma, a Testület működése „törvénytelenné” válik.

A visszahívás rendjét – mint ahogy azt már elmondtuk – az Ügyrendben kell szabályozni. Az alapelv általában az, hogy a tagokat mindkét oldal – munkaadók munkavállalók – visszahívhatják a testületből. A visszahívás tényről célszerű írásban értesíteni a másik felet. Nem kell megindokolni egyik félnek sem, hogy miért hívja vissza delegáltját. Ez mindkét oldal belügye. Visszahíváskor a póttag lép a visszahívott tag helyére. Amennyiben nincs póttag, és olyan képviselő sincs, aki nem tagja a Testületnek, akkor új képviselőt kell választani. Ebben az esetben a **Paritásos Testület működését a választás lebonyolításáig fel kell függeszteni!**

Döntés-előkészítés, mint gyakorlati feladat

A döntés-előkészítés a tárgyaló felek egyik legfontosabb feladata. Nem véletlen, hogy a napirendi pontokat, illetve az azokhoz tartozó írásos anyagokat időben el kell juttatni a testület tagjainak. Ez azért nagyon fontos – és ehhez mindig ragaszkodjunk – mert idő kell ahhoz, hogy kellőképpen felkészüljünk a tárgyalásra. A legfontosabb az **előzetes tájékoztás**. Ne bizzunk mindent a véletlenre. Óriási nagy „leégés”, ha a testületi ülésen kezdjük elolvasni az írásos anyagokat és ott „rögtönözünk”. A másik oldal ezt azonnal észreveszi és már is vesztesékként távozhatunk az ülésről, arról nem is beszélve, hogy nevetségessé tesszük magunkat.

Tanuljuk meg a tárgyalástechnikát! A munkavédelmi képviselők honlapján találunk ilyen tanfolyamokat. Igényeljük a munkáltatótól, az ezeken való részvétel engedélyezését!

A tárgyalást mindig előzze meg a konzultáció azokkal, akiket a döntés érint. Természetesen ezt csak akkor tehetjük meg, ha nem titkosított az előterjesztés.

Azokkal a munkavédelmi képviselőkkel, akik esetleg nem tagjai a Paritásos Testületnek viszont mindenképpen konzultáljunk! Soha nem szabad elfelejteni, hogy akik a testület tagjai, azok **nem saját magukat**, hanem egy egész testületet, az őket megválasztó összes munkavállalót képviselik. Ezért kell előzetesen velük konzultálni. Nekik is érezni kell, hogy nem hiába tisztelték meg bizalmukkal az általuk megválasztott munkavédelmi képviselőt, képviselőket!

Felhasznált irodalom:

1. Varga László: *A munkavédelmi törvény magyarázata. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó*
2. Főcze Lajos: *Munkavédelmi Képviselek kézikönyve. VEGYIPROP Kft.*
4. Borhidi Gábor-Hartay Ferenc: *Módszerek és javaslatok a munkavédelmi képviselők munkájához. VEGYIPROP Kft. 2008*
5. Dr. Koch Mária: *A munkáltatók legfontosabb munkavédelmi feladatai. NÉPSZAVA Könyv Kft. 2005.*
6. Borhidi Gábor-Ludván Miklós-Péterfy Lajos: *Munkavédelmi képviselők kézikönyve VEGYIPROP Kft. 2005*
7. Szűcs Gábor-Dornai Tibor-Gergely Gyula-Pálfi Ferenc: *Balesetek a nevelési-oktatási intézményekben és a gyakorlati képzés során. Nemzeti Szakképzési Intézet 2004*
8. Borhidi Gábor *A munkahelyi biztonság, munkavédelem. Nemzeti Szakképzési Intézet 2008*
9. Péterfy Lajos; Mártonffy András: *A paritásos testületek megalakításának és működtetésének megoldásai. VEGYIPROP Kft. 2008.*
10. Kisgyörgy Sándor, Vámos István *Munkavédelmi képviselők választása, 2008/ÉTOSZ/*
11. Borhidi Gábor: *Tanácsadó Munkavédelmi, tűzvédelmi és foglalkozás-egészségügyi 2008 5, 6, 7, szám. Praxis Kiadó.*
12. Borhidi Gábor: *Tanácsadó Munkavédelmi, tűzvédelmi és foglalkozás-egészségügyi 2007/4. szám. Praxis Kiadó.*

2. Dr. Váró György: A munkavédelmi képviselők jogai, az ellenőrzési eljárások során követendő eljárások

Az Egységes Európai Okmány felhatalmazta fel az EU Tanácsát, hogy a munkavállalók minimális munkahelyi biztonságára és egészségvédelmére vonatkozó szabályokat, irányelvek kiadásával határozza meg. Az alapelveket az 1989. június 12-i 89/391/EGK számú irányelv tartalmazza, amelyet keretirányelvnek nevezünk. Ez az irányelv tartalmazza – egyebek mellett – a munkavállalók tájékoztatási kötelezettségét, illetve a munkavállalókkal folytatott, a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó tanácskozási, továbbá egyes döntés előkészítő folyamatban való részvételi jogot.

Ezek az előírások a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényben kerültek a magyar jogrendszerbe beépítésre, a végrehajtásához kapcsolódó egyes eljárási elemeket azonban a Munka Törvénykönyve (az újonnan hatályba lépett is) (a továbbiakban: Mt.) rögzít.

A jogok gyakorlásához olyan személyek szükségesek, akik a munkavállalókat képviselik, akiket a munkavállalók demokratikus úton választanak meg, akik rendelkeznek a munkavállalók által elismertséggel és alapvető munkavédelmi szakmai ismerettel, amely biztosítja, hogy munkatársaik érdekében kellő hatékonysággal tudnak a szükséges esetekben fellépni, illetőleg őket képviselni.

Az Mvt. meghatározza a választás alapelveit. E szerint: a munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviseletére jogosultak maguk közül - a következőkben bemutatásra kerülő elvek szerint - képviselőt vagy képviselőket választani:

- munkavédelmi képviselő választást kell tartani minden olyan munkáltatónál, ahol a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalók létszáma legalább ötven fő. A választás megtartásának lebonyolítása, a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége,
- amennyiben az ötven főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál a munkavédelmi képviselő választást a munkáltatónál

működő szakszervezet, üzemi tanács vagy ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezi, a választás megtartásával kapcsolatos kötelezettség a munkáltatót terhel,

- az ötven főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál - amennyiben nem kerül sor munkavédelmi képviselő választásra - a munkáltatónak az Mvt.-ben előírtak szerint kell a munkavállalókkal tanácskoznia,
- a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél akkor lehet munkavédelmi képviselőt választani, ha az Mvt.-ben meghatározott munkáltatói munkavédelmi jogosítványok az önálló telephely, részleg vezetőjét részben vagy egészben megilletik.

Az Mvt.-ben meghatározott munkavédelmi jogosítványok a következők:

- a megelőzési intézkedések teljes felelősséggel történő megtétele,
- a kockázatértékelés elvégzése, ez alapján az intézkedések megtétele,
- a munkavédelmi szakember foglalkoztatása,
- a munkakörülmények ellenőrzéséért történő felelősség,
- katasztrófa esetén az intézkedések megtétele,
- saját, önálló írásbeli szabályozással rendelkezik az egyéni védőeszköz ellátás belső szabályairól.

Ki választható munkavédelmi képviselőnek?

Munkavédelmi képviselővé az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki legalább 6 hónapja a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll. Az újonnan alakult munkáltatónál a munkavédelmi képviselő ilyen jogviszonya időtartamát feltételként nem kell figyelembe venni.

Melyek a munkavédelmi képviselők választásának alapelvei?

A választás lebonyolítása munkáltatói kötelezettség, ezért a következőkben röviden ismertetjük a munkavédelmi törvényben megállapított, a munkavédelmi képviselők választására, működésére vonatkozó szabályokat.

A választás részletes szabályait a munkavédelemről szóló 1993. évi munkavédelmi törvényben (a továbbiakban: Mvt.) meghatározott Munkavédelmi Bizottság által közzé tett „Ajánlás és tájékoztató” is segíti.

A munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással öt évre választják. A megválasztott munkavédelmi képviselők személyéről a munkavállalókat tájékoztatni kell. A munkavédelmi képviselők megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénynek (a továbbiakban: Mt.) az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, ideértve a központi munkavédelmi bizottság megalakításának lehetőségét is.

Mi a Munkavédelmi Bizottság?

Amennyiben a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, úgy munkahelyi munkavédelmi bizottságot (a továbbiakban: bizottság) hozhatnak létre. Bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat - ha azok a munkavállalók összességét érintik - a bizottság gyakorolja. A bizottság tárgyalásán - a bizottság kezdeményezésére - a munkáltató vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja köteles részt venni.

Mi a Paritásos Munkavédelmi Testület?

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

A testületnek a munkavállalói és munkáltatói oldalán azonos számú rendes, valamint póttagjai vannak. A póttag meghatalmazás alapján helyettesíti a rendes tagot, illetve a rendes tag megbízatásának valamilyen ok miatti megszűnése esetén helyére lép.

A testületbe a munkavállalók képviselőit (rendes és póttagot) a megválasztott munkavédelmi képviselők maguk közül titkos szavazás útján jelölik. A munkáltató kezdeményezi a testület létrehozását, biztosítja a szavazás lebonyolításának feltételeit.

A munkáltató köteles a testületbe az Mt. szerinti döntésre jogosult vezető állású munkavállalót, továbbá munkáltatói munkavédelmi feladatokat részben vagy egészben ellátó személyt (intézkedésre jogosult munka-

irányítót, illetve a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévő munkavédelmi szakembert) kijelölni. A munkáltató számára rendszeres munkavédelmi szolgáltatást nyújtó szakemberek meghívottként vesznek részt a testület munkájában.

A testület rendes és póttagjainak megbízatása öt évre szól.

A testület elnöki tisztét 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:

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

A testület működése nem érinti a munkavédelmi képviselő, a munkahelyi munkavédelmi bizottság jogállását, valamint a munkáltatónak a munkavédelmi követelmények megvalósításaért e törvényben meghatározott felelősségét.

Milyen alapvető és konkrét jogok illetik meg a megválasztott a munkavédelmi képviselőt?

1. Az alapvető jogok

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.

Mit jelent az, hogy a képviselő „jogosult meggyőződni”? Ez a jogi szakkifejezés a gyakorlatban annyit jelent, hogy a képviselő „jogosult ellenőrzést végezni”. Meggyőződni valamiről csak úgy lehet, ha a meglévő állapot, helyzet ellenőrzése megtörténik.

A jogalkotó nem véletlenül határozta meg így az alapvető jogokat. Ha figyelmesen elolvassuk, akkor egyértelmű, hogy a munkavédelmi képviselő legfontosabb ellenőrzési területei a következők:

1. A saját munkahelye, tehát az a terület, ahol őt a többi munkavállaló megválasztotta. Ez egy olyan ellenőrzési feladat, amelyet lényegében munkája mellett képes elvégezni. Ellenőriznie kell tehát, hogy megfelel-e a munkahelye az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek. A szempontokat és a követelményeket a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet tartalmazza a következők szerint:

- menekülési utak és vészkijáratok,
- tűzjelzés és tűzoltás,
- hulladékkezelés,
- zárt munkahelyek szellőztetése,
- a helyiségek és terek hőmérséklete,
- a helyiségek természetes és mesterséges megvilágítása,
- a helyiségek padlózata, falai, mennyezete és tetőzete,
- ablakok és tetőablakok,
- ajtók és kapuk,
- közlekedési útvonalak, veszélyes területek,
- rakodók (rámprák),
- helyiségek mérete és légtere, a szabad mozgás biztosítása a munkahelyeken,
- pihenőhelyek,
- öltözőhelyiségek,
- tisztálkodó- és mellékhelyiségek,
- elsősegélyhelyek,
- szabadtéri munkahelyek,

- ivóvízellátás a munkahelyen,
- munkahelyi zaj- és rezgés elleni védelem.

2. A munkahelyen lévő munkaeszközök, azok, amelyeket a képviselő és a munkatársai használnak. Ez is egy olyan ellenőrzési feladat, amelyet a képviselő a munkája mellett képes elvégezni. Ellenőriznie kell tehát, hogy a munkaeszközök és használatuk biztosítja-e az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit. A szempontokat és a követelményeket a munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjéről szóló 14/2004. (IV. 19.) FMM rendelet tartalmazza a következők szerint:

- a munkaeszköz elhelyezése, felállítása, rögzítése, stabilizálása,
- a mozgó elemek védelme,
- energia és anyag munkaeszközhöz kerülése,
- védelem a munkaeszközben keletkező, használt vagy tárolt gáz, por, folyadék, gőz vagy egyéb anyag munkakörnyezetbe való kijutása ellen,
- a benne keletkező, használt vagy tárolt anyag robbanásveszélyének megelőzése,
- áramütés elleni védelem,
- munkaeszköz magasban történő használata,
- munkaeszköz indítása, leállítása, vészleállítása,
- kezelőelemek kialakítása, elhelyezése és működése,
- a leeső és kivágódó tárgyak elleni védelem,
- a magas vagy az alacsony hőmérsékletű részek védelme,
- jelölések, figyelmeztető jelölések elhelyezése,
- karbantartási műveletek biztonságos elvégzése.

3. A munkahelyen használt egyéni védőeszközök azok, amelyeket a képviselő és a munkatársai használnak. Ez is egy olyan ellenőrzési feladat, amelyet a képviselő a munkája mellett képes elvégezni. Ellenőriznie kell tehát, hogy a munkáltató által előírt egyéni védőeszközöket a munkatársai használják-e, illetőleg rendeltetészerűen használják-e. A szempontokat és a követelményeket a munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz használatának minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeiről szóló 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet tartalmazza a következők szerint:

- a védőeszköz kiválasztásába bevonták-e a foglalkozás-egészségügyi orvost és a munkavédelmi képviselőt,

- a védőeszköz úgy nyújt védelmet a munkahelyi kockázatokkal szemben, hogy önmaga nem idéz elő további veszélyt,
- megfelel a munkavégzés követelményeinek,
- megfelel az ergonómiai követelményeknek és a munkavállaló egészségi állapotának,
- igazítás után illeszkedik a viselőjére,
- adott-e a munkáltató a viselőjének használati utasítást,
- a munkáltató elvégezte-e a védőeszköz szükséges karbantartását, tisztítását, javítását,
- biztosított-e a védőeszköz cseréje, ha elvesztette a védőképességét,
- részesült-e a munkavállaló oktatásban a védőeszköz rendeltetésszerű használatáról,
- az elhasználandó védőeszközt hulladékként, vagy veszélyes hulladékként kezelik-e.

4. A munkáltató az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére köteles intézkedéseket tenni. A munkavédelmi képviselőnek ellenőriznie kell tehát, hogy a munkáltató végrehajtotta-e, illetőleg a jogszabályok előírásainak megfelelően hajtottotta-e végre az intézkedéseket. A szempontokat és a követelményeket az Mvt. tartalmazza a következők szerint:

- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató figyelembe vette-e az általános követelményeket,
- a munkáltató rendelkezik-e kockázatértékeléssel,
- a munkáltató a kockázatértékelést követően, annak megállapításait figyelembe véve, a feltárt kockázatok kezelése során meghatározta-e a védekezés leghatékonyabb módját, a kollektív, műszaki egyéni védelem módozatait, illetve az alkalmazandó szervezési és egészségügyi megelőzési intézkedéseket.
- a szükséges utasításokat és tájékoztatást a munkavégzést megelőzően a munkavállalónak megadta-e,
- rendszeresen meggyőződik-e arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket;
- a munkavégzés körülményeihez igazodó, illetve az azzal összefüggő veszélyek figyelembevételével megfelelő munkaeszközöket biztosított-e a munkavállalók részére,
- új technológiák bevezetése előtt kellő időben megtárgyalta-e a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel bevezetésük egészségre és biztonságra kiható következményeit,

- a tudomására jutott rendellenességet, illetve a munka egészséget nem veszélyeztető és biztonságos végzésével kapcsolatos bejelentést haladéktalanul kivizsgálta-e, a szükséges intézkedéseket megtette-e, az érintetteket értesítette-e, és közvetlen veszély esetén a munkavégzést leállította-e,
- a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések esetén az Mvt. rendelkezéseinek megfelelően járt-e el,
- biztosította-e a védőeszközök rendeltetésszerű használhatóságát, védőképességét, kielégítő higiéniai állapotát, szükséges tisztítását, karbantartását, javítását, pótlását,
- teljes felelősséggel megtett-e minden szükséges intézkedést a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme érdekében, figyelembe véve a változó körülményeket is, valamint törekedve a munkakörülmények folyamatos javítására,
- a munkabiztonsági szaktevékenységnek, illetve munka-egészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatok ellátásáról az Mvt.-ben meghatározott módon gondoskodott-e és az előírt feladatok ellátására e törvényben meghatározott személyt, illetve szervezetet biztosított-e,
- a munkáltató megfelelő intézkedésekkel biztosította-e, hogy szükség esetén az elsősegély, az orvosi sürgősségi ellátás, a mentési- és a tűzvédelmi feladatok ellátása érdekében haladéktalanul fel lehessen venni a kapcsolatot a külső szolgálatokkal, szervekkel,
- a munkáltató a külön jogszabályok figyelembevételével megtett-e minden indokolt intézkedést veszély esetére a munkahely kiürítésének, továbbá a tűzvédelmi, katasztrófavédelmi feladatok végrehajtásához szükséges, arra alkalmas munkavállalók kijelölése, létszámuk meghatározása, felkészítésük és megfelelő egyéni védőeszközzel való ellátásuk érdekében,
- a munkáltatónak oktatás keretében gondoskodott-e arról, hogy a munkavállalók elsajátítsák és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzenek az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerjék a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat. Az oktatást rendszeres munkaidőben tartották-e meg, és szükség esetén időszakonként – a megváltozott vagy új kockázatokat, megelőzési intézkedéseket is figyelembe véve – megismételték-e,
- az egyéni védőeszköz juttatásának belső rendjét a munkáltató írásban meghatározta-e,

- a munkáltató a veszélyes létesítmény, munkahely, munkaeszköz, technológia üzemeltetését írásban elrendelte-e,
- a biztonságos műszaki állapot megőrzése érdekében időszakos biztonsági felülvizsgálat alá kell vonta-e a veszélyes technológiákat és a veszélyes munkaeszközöket,
- a munkafolyamatot, a technológiát, a munkaeszközt, az anyagot úgy választotta-e meg, hogy az sem a munkavállalók, sem a munkavégzés hatókörében tartózkodók egészségét és biztonságát ne veszélyeztesse,
- a munkahelyet, az egyéni védőeszközt, a munkaeszközt, a technológiát a munkáltató az Mvt.-ben előírt esetekben soron kívül ellenőrizte-e,
- biztosította-e a munkáltató, hogy anyag, termék mozgatása csak az anyag, a termék tulajdonságainak megfelelő, arra alkalmas eszközzel, a kijelölt helyen és módon, a súly- és mérethatárok megtartásával történjen.

5. A munkavállalók felkészítése és a felkészültségük ellenőrzése az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre, munkáltatói feladat.

A munkavédelmi képviselőnek ellenőriznie kell tehát egyrészt, hogy a felkészítés megfelelően megtörtént-e, másrészt, hogy a munkavállalók ismerik-e és ha igen, akkor betartják-e ezeket az előírásokat. A szempontokat és a követelményeket a munkavállaló vonatkozásában az Mvt. tartalmazza a következők szerint:

- biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban végzi-e a munkáját,
- a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végzi-e a munkát,
- úgy végzi-e a munkáját, hogy az saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse,
- a rendelkezésére bocsátott munkaeszköz biztonságos állapotáról a tőle elvárható módon meggyőződött-e, azt rendeltetésének megfelelően és a munkáltató utasítása szerint használja-e, a számára meghatározott karbantartási feladatokat elvégezte-e,
- az egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használja-e és a tőle elvárható tisztításáról gondoskodott-e,
- a munkavégzéshez az egészséget és a testi épséget nem veszélyeztető ruházatot visel-e,
- a munkaterületén a fegyelmet, a rendet és a tisztaságot megtartja-e,
- a munkája biztonságos elvégzéséhez szükséges ismereteket elsajátította-e és azokat a munkavégzés során alkalmazza-e,

- a részére előírt orvosi - meghatározott körben pályaalkalmassági - vizsgálaton részt vett-e,
- a veszélyt jelentő rendellenességről, üzemzavarról a munkáltatót azonnal tájékoztatta-e, a rendellenességet, üzemzavart tőle elvárhatóan megszüntette-e, vagy erre intézkedést kért-e a felettesétől;
- a balesetet, sérülést, rosszulletet azonnal jelentette-e;
- önkényesen nem kapcsolta-e ki, nem távolította-e el és nem alakította-e át a biztonsági berendezéseket.

2. Konkrét jogok

A munkavédelmi képviselő jogának gyakorlása keretében

- 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,
- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő kérdésekben – a munkáltatóval történő előzetes megállapodás alapján – szakértőt vehet igénybe, továbbá ilyen kérdésekben megbeszélést folytathat a munkavédelmi hatósággal,
- amennyiben a munkáltató munkavédelmi szabályzatban határozza meg a követelmények megvalósításának módját, úgy a szabályzat kiadásához az egyetértése szükséges,
- munkahelyi munkavédelmi program elkészítésére tehet javaslatot a munkáltató részére.

A konkrét jogok olyan speciális jogosítványok, amelyek csak a képviselőt illetik meg, a többi munkavállalót nem. Tulajdonképpen ezek azok a jogok, amelyek biztosítják, hogy a képviselő képes legyen eleget tenni a munkavédelmi érdekvédelemből adódó feladatainak.

Nézzük meg egyenként, hogy ezek a konkrét jogok mit is jelentenek, hogyan kell a gyakorlatban alkalmazni.

A munkahelyre való belépés azt jelenti, hogy a képviselő azon a területen, ahol Őt megválasztották bármikor jogosult ellenőrizni, tehát pl. egy másik műszakot is. A munkavállalókkal való konzultáció nagyon fontos jog. Tapasztalat és követelmény, hogy az az igazán jó képviselő, aki a munkáltatóval történő tárgyalások során nem a saját, hanem az Őt megválasztó munkavállalók véleményét képviseli, még abban az esetben is, ha egyébként Ő nem minden tekintetben ért egyet a többiekkel.

A munkáltató döntéseiben való részvétel nagyon fontos, hiszen egy-egy döntés hosszú távra alapvetően fogja meghatározni a munkahely munkavédelmi követelményeinek a teljesítését. A „rész lehet” egy jogász megközelítés, ami kötelezettséget jelent a munkáltató részére, aki tehát köteles biztosítani, hogy a képviselő érdemben részt vehessen a munkavédelmet érintő döntésekben. A jogszabály a képviselő részére a döntési lehetőséget adja meg, élni kíván-e a részvétel jogával, vagy sem. Az érdekvédelem természetesen azt várja el a képviselőtől, hogy lehetőség szerint vegyen részt a tanácskozásokon.

A tájékoztatás kérése a legegyszerűbb és sokszor a leghatásosabb joga a képviselőnek. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a képviselő egy munkavédelmi tárgyú kérdésben megkeresi az arra illetékes vezetőt, és tájékoztatást kér tőle. A tájékoztatás kérése lehet szóbeli vagy írásos. A gyakorlat azt mutatja, hogy hatásosabb az írásbeli, mert annak nyoma marad. Az írásos tájékoztatás kérése főleg azoknál a cégeknél működik, ahol Intranet hálózatot használnak a belső levelezésre.

A véleménynyilvánítás egy erőteljesebb képviselői lépés, főleg akkor, ha egy konkrét kezdeményezéssel párosul. A konkrét kezdeményezés mindig írásbeli formában történik. A kezdeményezésre a munkáltatónak minden esetben reagálnia kell.

A munkabaleset kivizsgálása az egyik legfontosabb területe az érdekvédelemnek, hiszen egy munkatárs szenvedett balesetet. A kivizsgálás

során a képviselőnek – sokszor a munkáltató ellenében – a munkavállaló érdekeit kell képviselnie, természetesen objektív módon. A gyakorlat sajnos azt mutatja, hogy erre az érdekvédelemre nagy szükség van, mert a munkáltató sok esetben a baleset bekövetkezéséért nem akarja vállalni a felelősséget, illetőleg a munkavállaló hibáját akarja megállapítani. Nagyon fontos a munkabaleseti jegyzőkönyvben a képviselő számára fenntartott rovatot kitölteni, illetőleg a jegyzőkönyvet aláírni. Ha a képviselő a kivizsgálás eredményével nem ért egyet, akkor ebbe a rovatba, sőt ha szükséges, akkor egy külön lapon írja le az indokait.

A munkavédelmi hatósághoz fordulás lehetősége szintén egy lényeges képviselői jog. Az Mvt, azonban nem véletlenül fogalmaz úgy, hogy csak indokolt esetben, de természetesen nem határozza meg, hogy mit ért indokolt esetnek. A képviselő nagyon is gondolja meg, hogy élni kíván ezzel a jogával, mert ha a munkavédelmi hatósághoz fordul, majdnem biztos, hogy az hatósági ellenőrzést von maga után. A gyakorlat azt mutatja, hogy tényleg ritka az ilyen eset és csak akkor történt meg, amikor a képviselő csak így tudta megszüntetni az életveszélyes állapotot.

A hatósági ellenőrzés alkalmával célszerű, ha a képviselő – természetesen abban az esetben, amikor a hatósági személy nem kereste meg – kapcsolatba kerül a felügyelővel és közli az észrevételeit.

A gyakorlatban előfordulhat olyan eset, amikor a munkáltató és a képviselő egy adott kérdésben nem ért egyet, és nem tudják egymást meggyőzni. Ebben az esetben a képviselőnek szakmai segítségre van szüksége, figyelemmel arra a tényre is, hogy a képviselők döntő többségének nincs munkavédelmi szakképzettsége. Ilyenkor két lehetősége adódik, vagy az ingyenes munkavédelmi tanácsadó szolgálathoz fordul, vagy szakértőt kér fel, de ez pénzbe kerül. Ezért kell előzetesen erről egyeztetnie a munkáltatóval.

Az érdekvédelemben a legfontosabb jog az egyetértési jog. Az Mvt. is csak egy esetben teszi kötelezővé a munkáltató részére a képviselői egyetértés megszerzését, a munkavédelmi szabályzat kiadása esetén.

A munkahelyi munkavédelmi program készítése nem munkáltatói kötelezettség, csak akkor válik azzá, ha a képviselő erre írásban javaslatot tesz.

3. Dr. Plette Richárd: A munkavédelem és a stressz. Ergonómiai kérdések a munkahelyen

1. A kérdés jelentősége

Az Európai Unió munkavédelemmel és foglalkozás-egészségüggyel foglalkozó szakemberei között prioritást élvez a munkahelyi stressz, és a pszicho-szociális problémák vizsgálata, tekintettel arra, hogy a stressz következményeinek az egészségi kockázatok mellett jelentős gazdasági kihatásai is vannak.

Az Európai Unió teljes dolgozó létszámának csaknem harmadrészére (41,2 millió ember) hatást gyakorolnak a munkahellyel összefüggő pszichés és pszicho-szociális tényezők, amelyet gyűjtőnéven **pszichoszociális kockázatoknak** is neveznek. Ezeket a kockázatokot gyakran munkahelyi (munkával kapcsolatos) stressznek nevezik. A stressz az EU-ban az egyik legnagyobb foglalkozás-egészségügyi probléma. Az egészségügyi panaszok első helyén a hátfájás, második helyen az izomfájdalom áll, ami szintén kapcsolatban állhat a stresszel.

A mozgásszervi megbetegedések azonban felvetik az ergonómiai kérdések vizsgálatát is. Az Európai Unióban 2002-ben a munkahelyi stresszel, illetve a kapcsolódó mentálhigiénés problémákkal összefüggő költségek a becslések szerint a bruttó nemzeti össztermék mintegy 3–4%-át, évi 265 milliárd eurót tettek ki. Az összes kiesett munkanap 50-60 %-át a munkahelyi stressz okozza.

2.. Mi a munkahelyi stressz?

A legáltalánosabb értelemben akkor beszélünk stresszről, amikor az emberek fizikai vagy pszichológiai jóllétüket veszélyeztető eseménnyel szembesülnek. A stressz tehát egy olyan sajátságos, védekező jellegű állapot, amellyel az emberi szervezet a külvilágból érkező, számára veszélyes ingerekre felel. **A stressz tehát az egyén és környezete közötti nagy feszültségből alakul ki.**

A tipikus első mondat, amikor egy stresszes személyt megkeresik, hogy „Tehetetlen vagyok”. Úgy érzi: olyan helyzetben van, amit nem tud

kontrollálni. Nem rajta múlik. *A stressz egyik legfontosabb eredője a kontrollálhatatlanság, a bizonytalanság érzése.* Az, amikor az emberen történnek a dolgok, és nem ő irányítja ezeket.

„Munkával kapcsolatosan akkor jelentkezik stressz, amikor a munkakörnyezet követelményei meghaladják a munkavállaló azon képességét, hogy e követelményeket teljesítse vagy kezelje” (Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség)

3. A munkahelyi stressz egészségi kockázatai

A stressz lelki és testi hatásokat egyaránt előidézi az emberben, melyek között összefüggés áll fenn. A stresszkeltő tényezők folytonos jelenlétéhez való alkalmazkodási kísérlet kimerítheti a test erőforrásait, és hajlamossá teheti a betegségre. A stressz közvetlenül pedig az immunrendszerre fejti ki hatását. A kialakuló ún. pszichoszomatikus betegségek olyan testi rendellenességek, amelyek létrejöttében az érzelmek központi szerepet játszanak.

Az időnként szorongó ember nehezen emészthet, de a krónikusan szorongó embernél gyomorfekély alakul ki örökletes vagy fejlődési alapon. A haragos embernek a vérnyomása magas, de aki mindig mérgelődik, annál a hipertónia állandó. A magas vérnyomás jelenleg a világ leggyakoribb betegsége, körülbelül 500 millió ember érintett benne. Az ezzel foglalkozó tanulmányok szerint legalább a betegségek egynegyedét el lehetne kerülni a munkahelyi stressz-szint csökkentésével.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy a neurózist és a pszichoszomatikus megbetegedést általában nem egyetlen érzelem, mint a félelem vagy a szorongás okozza, hanem inkább *az ellentétes érzelmek közötti harc*. Ha a stressz feltételek folyamatosak, és az egyén nem küzd meg velük sikeresen, a fásultság depresszióba csaphat. A depresszió tehetetlen, reménytelen érzést kelt.

A lelki betegségek közvetetten okoznak szív- és érrendszeri megbetegedéseket, magas vérnyomást, szívinfarktot, érrelmeszesedést. De nemcsak szív- és érrendszeri megbetegedéseket okozhat a krónikus stressz, hanem az egész testre hatással lehet, a legkülönbözőbb tünetekkel.

Gyakori kezdeti tünet az alvászavar, a hasmenés, a gyomorpanaszok, végül fekélybetegség is kialakulhat.

A háziorvosi gyakorlatban a leggyakoribb alvással kapcsolatos panasz minden bizonnyal az **álmatlanság (inszomnia)**, hiszen a legóvatosabb becslések szerint is a népesség minimum egyharmad szenved álmatlanságban (bizonyos vizsgálatokban a népesség 65-66 %-át találták érintettnek).

4. A munkahelyi stressz szerepe a munkabiztonsági kockázatban

A munkavégzésben rendkívül fontos szerepe van az időnek, a tevékenység időszükségletének. A munka szervezetben a dolgozónak tevékenysége ritmusával, tempójával egyrészt a munkafolyamat technológiai-technikai sajátossága által diktált sebességéhez, másrészt a munkatársak tevékenységi üteméhez kell folyamatosan alkalmazkodnia. Napjaink jellemzője a munkaintenzitás fokozódása.

Ha a rendelkezésre álló idő kevés, a dolgozó könnyen kerül időzavarba, amikor a munkavégzés ideje meghaladja a betervezett időt, *ezt az időtartamot időhátránynak nevezzük*. Időhátrány felléphet például elfáradás hatására is.

A figyelem, illetve a figyelem összpontosításának képessége alapvető követelmény a munkavégzés során. A követelmények és a lehetőségek közötti feszültség feloldása alkalmazkodást, és ezáltal nagyfokú igénybevételt igényel. Az alkalmazkodás energiát követel, amely következménye az elfáradás. Az elfáradás tulajdonképpen a testi-lelki feszültség kifejeződése. Az elfáradás jelentkezik a teljesítőképesség megromlásában, másrészt jelentkezik a figyelem csökkenésében is. A fáradás már önmagában is csökkenti a munkabiztonságot, növeli a baleseti kockázatot, és ha ehhez az időhátrány okozta izgalom, bosszúság, szorongás járul, akkor nagymértékben megnövekszik a pánikállapot fellépésének valószínűsége.

Elmondhatjuk, hogy *az időhiány, a sürgetettség a pánikállapot keletkezésének egyik leggyakoribb forrása, és ezáltal a balesetek keletkezésében komoly szerepet játszó tényező*.

A munkahelyi feszültség ártalmas mind az egyén, mind a cég szintjén. Ezért szükséges olyan stressz csökkentő eszközöket bocsátani a szervezetek és a munkavállalók rendelkezésére, melyek segítségével azonosíthatják a munkahelyi stressz kiváltó okait, és azokra megoldást kereshetnek.

5. Ergonómiai kérdések a munkahelyen

Manapság egyre nagyobb jelentőséget tulajdonítanak a fizikai környezet befolyásának az embere, hiszen környezetünk, otthonunk, családjunk, munkahelyünk nagymértékben befolyásolja egészségünket, biztonságunkat, közérzetünket. A kényelmetlen munkabútorok, eszközök, a szűk, vagy az un. „egy légterű” munkahely megbetegíthet, a huzatos, nem komfortos klímakörnyezet is egészségügyi panaszokat okozhat. Az ablakunk előtt dolgozó légkalapács zaja idegessé tesz.

Említettük, hogy Európában a váz- és izomrendszeri problémák (musculoskeletal disorders; MSD-k) jelentik a leggyakoribb munkahelyi egészségi problémát. Az EU 27 országa munkavállalóinak közel 25 %-a szenved hátfájástól, és csaknem 23 %-uk panaszodik izomfájdalmakra. A váz- és izomrendszeri problémák tehát összesen a munkával kapcsolatos egészségügyi problémák csaknem felét (48 %) jelentik. A 12 új tagállamban mindkét panasz előfordulása magasabb; 39 %, illetve 36 %.

„Az ergonómia az ember és munkakörnyezete kölcsönhatásának tudományos tanulmányozása.” (Murrell, 1965)

Milyen eredmények érhetők el az ergonómiai tényezők figyelembe vételével?

- Hatékonyabb és komfortosabb munkavégzés
- Magasabb minőségű munka
- Biztonságosabb körülmények
- Munkavégző képesség növekedése
- Munkatársak közérzetének javulása
- Egészségi ártalmak kiküszöbölése

Napjainkban az irodai berendezéseknek szerves tartozéka lett a számítógép, függetlenül attól, hogy az illető munkahely számítógépes munkahelynek minősül, vagy sem. Ebből következően az irodáknak meg kell

felelniük a képernyős munkahelyekkel kapcsolatos nemzetközi és hazai irányelvek, rendeletek követelményeinek.

Képernyős munkahelyek okozta igénybevétel

Látószervi igénybevétel

A képernyős munkahelyeknél különösen nagy követelmények hárulnak a látószervre. A szem igénybevételét több tényező is befolyásolja:

- a dolgozó szemének adottságai
- a képernyő fizikai jellemzői
- a munkahely megvilágítása, ergonómiai kialakítása.

Leggyakoribb probléma a fénytörési rendellenesség az un. presbyopia. Az olvasószemüveg 30 cm-es távolságra biztosít optimális látásélességet, míg a monitor távolsága a dolgozótól 50-70 cm. A képernyő méretei, világossága, kontrasztossága is befolyásolja a szem igénybevételét.

A munkahely helytelen kialakítása, megvilágítása tükröződést, káprázást okoz, ezáltal fokozva a szem igénybevételét.

Pszichológiai igénybevétel

A képernyős munkák jelentős pszichológiai igénybevételt jelenthetnek, amelyet részben a tartós figyelemből eredő szellemi igénybevétel okoz, illetve a munkával járó érzelmi (pszichés) igénybevétel. A pszichológiai igénybevétel a végzett szellemi erőfeszítés és a munkavégzéssel járó emocionális tényezők nagyságának függvénye.

Szellemi igénybevételt jelentenek olyan – a munkavégzésből eredő – kockázati tényezők, mint például a figyelem koncentráció, vagy figyelemváltás, nagyszámú döntéshelyzet

Érzelmi (pszichés) megterhelés a munka megzavarása, pl. a dolgozó el van a munkában merülve, és telefonon keresik. Érzelmi (emocionális) terhelés éri a dolgozót, amikor időkényszer alatt dolgozik, hogy a fokozott mennyiségű munkát minél hamarabb, határidőre elvégezze. Pszichés megterhelést okoz a zajos munkakörnyezet, a nem megfelelően beállított klímaberendezés. Szintén emocionális megterhelést jelentenek a „tech-

nikával” kapcsolatos problémák, jelszóbeállítás, email, lassú program, nyomtató hibája stb.

A munkatempó fokozódása a képernyős munkáknál **jelentős érzelmi (pszichés) igénybevételt jelenthetnek**, amelyet részben a tartós figyelemből eredő szellemi igénybevétel okoz, amelyet időkényszer és egyéb zavaró feltételek mellett kell végezni. A pszichológiai igénybevétel a végzett szellemi erőfeszítés és a munkavégzéssel járó emocionális tényezők nagyságának függvénye.

Jelentős stressz forrása a nem megfelelően kialakított munkaterület. A munkaterület kialakításánál figyelembe kell venni a dolgozók térszükségletét. *Az egyéni térszükséglet nem statikus jellegű, mivel cselekvéshez, és nem passzív szemlélethez kötődik*, tehát ahhoz, hogy az adott térben milyen tevékenységet folytatunk. Az egyén számára *szűk tér jelentősen akadályozza a munkavégzést*. A központi idegrendszer igénybevétele pszichés elfáradást okoz, majd kimerülés következhet be. Később neurotikus panaszok jelennek meg, amelyek un. pszichoszomatikus megbetegedésekhez is vezethetnek

Mozgásszervi igénybevétel

Az ülőmunka és a billentyűzet (egér) használatából eredő igénybevétel. Ülő munkánál a gerinc és a fej tartása statikus jellegű megterhelést jelent. A gerincoszlopot a hátizomzat tartja, a fej megtartására a tarkó és nyakizomzat szolgál.

A gerincoszlop és a hátizomzat túlzott igénybevétele a munkaszék helytelen kialakításának következménye. A tarkó- és nyakizomzat jórészt azért fárad el, mivel sok esetben a monitor kialakítása olyan, hogy a gép használatához felfelé kell nézni. Az elfáradás csökkenthető, ha a monitort úgy helyezük el, hogy a nézési tartomány 0° és 20° közötti nézővonal-szögben a vízszintes alatt legyen. A felkar, alkar és csukló izmai igénybevételenek oka az alkarizmok (sok esetben a felkar izmok is) billentyűzés közben történő megfeszülése. Ezt az izom feszülést a megfelelő asztalmagasság és a billentyűzet helyes kialakítása, illetve a csukló megtámasztása csökkenti. A kéz ujjainak igénybevétele az ujjak gyors és gyakori mozgatása, a billentyűzet és az asztal nem megfelelő kialakítása okozza.

A mozgásszervek fokozott igénybevételét maga az ülőmunka jelenti. Az ülőmunka „kényelmetlen” testhelyzetnek tekinthető elsősorban azért, mert a gerinc élettani görbületeit - még megfelelőnek tartott munkaszékekkel is - nehéz fenntartani, biztosítani. Ilyenkor a (főként deréktáji) porckorongokra gyakorolt nyomás (amely lényegében a fej és a felsőtest súlyát jelenti) megnő.

Tartósan fokozott igénybevétel esetén a porckorongokban degeneratív elváltozások léphetnek fel, amelyek mozgásszervi panaszokat okoznak, esetenként gerincbetegséget idézhetnek elő. A tartós ülés miatt az alsó végtagi ízületek fájdalmassá válhatnak, a keringés is akadályozott.

Mozgáshiány okozta egészségi ártalmak az irodai munka során

Az iparilag fejlett társadalmakban a népesség fizikai aktivitása jelentősen csökkent, általánossá vált az ülő életmód. A mozgásszegénység különösen jellemző és nagyfokú az idősebbek körében. Felmérések alapján a népesség 80-90 %-a állítja azt, hogy nem mozog eleget. A mozgásszegény életmód ugyanakkor önmagában is fokozza a koszorúérbetegségek kialakulásának kockázatát; sőt, közvetlen összefüggés van az inaktivitás és a szív-érrendszeri betegségek okozta halálozás között.

Egyre több betegségről, többek között a halálozási okok élén álló szív- és keringési betegségekről derül ki, hogy létrejöttükben a mozgáshiány is szerepet játszik. A sport minden életkorban az egészséges életmód fontos része, és betegségmegelőző hatása mellett egyre több betegség gyógyításában és utókezelésében is értékes eszköz. A stressz talaján kialakult neurózis és egyéb panaszok gyógyításában is fontos szerepet kap a rendszeres testedzés. A fizikai aktivitás jótékony hatása megmutatkozik számos, az életminőséget alapvetően befolyásoló tényezőn is az étvágy javításától kezdve a nyugodt alváson, a kiegyensúlyozott kedélyállapoton át a nagyobb teherbíró képességig.

Egy átlagos irodai munkahelyen dolgozó mindennapjai során sokszor nem tesz meg egyszerre folyamatosan többet száz lépésnél!

6. Jogszabályok a munkahelyi stressz megelőzésére

Az Európai Bizottság intézkedéseket hozott a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmére. A Tanács 89/391/EK irányelve tartalmazza a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó alapvető előírásokat. Az irányelv legfontosabb előírásait *a munkavédelemről szóló* 1993. évi XCIII. törvény ülteti át a magyar jogrendbe, [1993. évi XCIII. tv. 54. § (1) d) **az emberi tényező figyelembevétele** a munkahely kialakításánál, a munkaeszközök és munkafolyamat megválasztásánál, **különös tekintettel** az egyhangú, kötött ütemű munkavégzés időtartamának mérséklésére, illetve káros hatásának csökkentésére, a munkaidő beosztására, *a munkavégzéssel járó pszichoszociális kockázatok okozta igénybevétel elkerülésére];*

Ez a munkáltatókat teszi felelőssé, hogy gondoskodjanak arról, hogy a munkavállalókat a munka során ne érje semmiféle ártalom, beleértve a munkahelyi stressz hatásait is.

Ennek érdekében a munkáltató köteles:

- a munkával összefüggő stressz megelőzésére
- felmérni a munkával összefüggő stressz kockázatát, úgy hogy megvizsgálja, hogy *milyen pszichés megterhelés és pszichoszociális kockázat éri a dolgozót* a munka során, amely magas fokú, hosszan tartó stresszt okozhat, továbbá meghatározni a veszélyeztetettek körét,
- megelőző intézkedéseket hozni az ártalom megelőzésére.

7. A megelőzés lehetőségei - kockázatértékelés

A munkahelyi stressz megelőzhető, és a mérséklésére irányuló cselekvések igen költséghatékonyak bizonyulhatnak. Minden munkahely más és más, így a munkahelyi gyakorlatokat és a problémákra adott válaszokat a kockázatelemzés elvégzését követően össze kell hangolni a konkrét helyzetekkel. A pszichoszociális kockázatok mindamellet ritkán egyediek, ezért hasonló megoldások alkalmazhatók a különböző ágazatokban, a különféle méretű vállalkozásokban.

A stresszel kapcsolatos kockázatértékelés ugyanazon alapelvek és eljárások szerint történik, mint más munkahelyi kockázatok esetében – veszélyek azonosítása, annak eldöntése, hogy milyen intézkedésre van szükség, az értékelés eredményének közlése és megfelelő időközönként történő felülvizsgálata. A siker alapvető feltétele, hogy a munkavállalókat és képviselőiket bevonjuk a folyamatba.

7.1. A kockázatértékelés lefolytatása

Kinek a feladata a pszichés- és pszichoszociális kockázatok értékelése?

A munkavédelmi törvény rendelkezik a pszichoszociális kockázatok értékeléséről.

58. § (1) A munkáltató ... az 54. § (1) bekezdés *b), d)-g)* pontjaiban, (2) bekezdésében, ... előírt feladatainak ellátásához a rendeletben megjelölt szakképesítéssel rendelkező személyeket (a továbbiakban: foglalkozás-egészségügyi szolgálat) köteles biztosítani.

A pszichoszociális kockázatok értékeléséhez szükséges szakpszichológus alkalmazása. Amennyiben a foglalkozás-egészségügyi szolgálat *foglalkozás-egészségügyi központ* formában működik, akkor rendelkezik a feladat ellátásához szükséges szakemberrel.

Fenti szakember feladata mindenekelőtt a stressz okozó tényezők feltárása, azonosítása, és a veszélyeztetett dolgozók körének meghatározása.

8. A munkavédelmi képviselő jogai és kötelezettségei

A munkavédelmi képviselő általános feladata az öt megválasztó munkavállalók munkavédelmi érdekeinek és jogainak képviselése, konkrét feladatai pedig a munkavédelmi hiányosságok megszüntetése, vizsgálódási, döntés-előkészítési jog gyakorlása, kezdeményezés, eljárási jogok érvényesítése. A munkavédelmi képviselőnek a megválasztását követően a munkavállalók érdekében gondosan kell eljárnia a munkáltatóval szemben, a munkavállalók kezdeményezéseit meg kell vizsgálnia. Kötelessége továbbá, hogy a tudomására jutott munkáltatói adatokat, tényeket (például beruházási terv, gazdasági mutatók), a munkavállaló egészségi állapotára vonatkozó személyes és különleges adatokat stb. megőrizze.

Tekintettel, arra, hogy a pszichoszociális kockázatok okai szerteágazóak, a munkavédelmi képviselőnek joga és kötelessége, minden olyan tényező vizsgálata, amelyik összefüggést mutat a dolgozók egészségi és biztonsági veszélyeztetettségével.

9. Milyen jellegű intézkedések szükségesek a munkahelyi stressz megelőzésére?

A munkahelyi stresszt okozó tényezők azonosítását követően a pszichés és pszichoszociális kockázatok megszüntetése legnagyobbbrészt munkavédelmi jellegű intézkedésekkel megoldható.

A pszichés és pszichoszociális kockázatok megszüntetéséhez a munkavégzés követelményeit kell megvizsgálni. Ezekre a mvt. III. fejezete ad útmutatást. A törvény alapján ehhez a következőket kell megvizsgálni:

- a munkavégzés tárgyi feltételei, (pl. közlekedési utak, szállítás, zaj, megvilágítás, klíma)
- a munkafolyamatra, a technológiára, az anyagra vonatkozó követelmények, (pl. kézi anyagmozgatás, egyéni védőeszközök, mentési terv)
- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi feltételei. (pl. egészségügyi, pszichológiai megfelelés, betanítás, oktatás)

4. Dr. Nagy Imre: A munkaegészségügy és a foglalkozás-egészségügy aktuális kérdései

A magyarországi üzemegészségügy (foglalkozás-egészségügy) a világ egyik legnagyobb és legeredményesebb hagyományával bíró orvos-egészségügyi szolgálata. Gyökerei a 11-12. századig nyúlnak vissza. A foglalkozás-egészségügyben dolgozó (magyarországi) orvosok elődjének nemzetközileg is kiemelkedő eredményei között jegyezzük az ólomkólika (súlyos foglalkozási eredetű ólommérgezéshez kapcsolódó nagy fájdalommal járó, halálos kimenetelű megbetegedés) felismerését a 16. században, vagy a 19. században kialakult pályáorvosi rendszert is, amely nemcsak a vasúti pályát építő munkásokat, hanem azok családtagjait is ellátta. Eredményességük alapját orvosi szűrővizsgálataik és gyógyító tevékenységük képezték.

Az ezredfordulót megelőzően a világon évente 120 millióra becsülték a munkabalesetek számát, amelyek közül mintegy 200 000 halálos kimenetelű volt. (Ha ez utóbbi esetszámot elosztjuk az évenkénti munkanapok számával, kiderül, hogy a világon naponta 600-800 ember veszítette életét a munkahelyén.) Nem volt jobb a helyzet a foglalkozási eredetű megbetegedések gyakoriságát illetően sem. Ezek éves esetszámát 60 millió -150 millióra becsülték. Az országok többségében a halálos kimenetelű foglalkozási megbetegedések nem kerültek bejelentésre; így csak hozzávetőleges becslések révén tételezték fel, hogy ezek száma megegyezett a halálos kimenetelű munkabalesetek számával.

Az utóbbi évek munkaegészségügyi/foglalkozás-orvostani kutatásainak, vizsgálatainak eredményei arra derítettek fényt, hogy a foglalkozással összefüggő (a fizikai és társadalmi munkakörnyezettel, valamint a munkavégzéssel összefüggő) és a foglalkozás által meghatározott megbetegedések száma a világon ~160 millió, s ezek közül 2,0-2,3 millió a halálos kimenetelű. Ezek túlnyomó többsége Európában daganatos, szív-érrendszeri és neuropszichiátriai megbetegedés.

Különös figyelmet érdemel az a tény, hogy a foglalkozási megbetegedésként bejegyzett rosszindulatú daganatok az összes daganatos halálozásnak 10%-a, vagyis évente Magyarországon 3 000 ember életét követeli!

A műhelyszerű munkahelyek visszaszorulásával párhuzamosan zajló társadalmi, gazdasági, technikai változások korábban nem ismert, vagy ritkábban előforduló foglalkozási eredetű megbetegedések gyakoriságát megnövelték; a munkahelyi stressz ma megközelítőleg 40 millió embert érint. Miközben a foglalkoztatás (és vele meglehetősen szoros korrelációban a munkanélküliség, a munkanélküliség okozta egészségkárosodás-gyakoriság növekedés) problémája gyorsulva nő, a társadalomnak a civilizáció egymással összefüggő shock-hullámával is szembe kell nézni; nevezetesen a demográfiai, a gazdasági, a technikai-technológiai és az ökológiai shock-hullámmal.

A részmunkaidős-, az idősödők biztonságos foglalkoztatása, az idősek-fiatalok arányeltolódása, valamint a foglalkozási rehabilitáció kérdéseinek kezelése érdekében, még e shock-hatások közepette is nemcsak újra kell fogalmazni, hanem megfelelő válaszokat is kell adnia a foglalkozás-egészségügy szakterületének.

Mindez jelentős foglalkozás-egészségügyi többletfeladattal (egyebek közt a munkaképesség megőrzését megalapozó tennivalók megítéléséhez szükséges további orvosi, orvos-pszichológiai vizsgálatokkal) jár együtt.

Úgy gondoljuk, hogy a foglalkozás-egészségügy – kialakulásától napjainkig – a munkás-emberek egészségének megőrzését, karbantartását, munkaképességének (és ezáltal saját és családja életminőségének) biztosítását szolgálta és szolgálja!

A foglalkozás-orvostan az EU valamennyi tagállamában önálló és létező szakorvosi képesítés. A szakorvosi képesítés megszerzésének feltételeit az egészségügyért felelős miniszter szabályozza. Egyetlen szakorvosi képesítéssel megszerzett elméleti és gyakorlati tudásanyag sem helyettesíthető másik szakmai képesítéssel, így egyetlen más szakképesítésű orvos sem képes és nem is jogosult ilyen feladatok ellátására.

A foglalkozási betegségek felismerése, diagnosztizálása, foglalkozási eredetének igazolása speciális képzettséget igényel – a munkakörnyezeti hatások, expozíciós viszonyok ismeretén, annak értékelésén alapul – amelyet más szakképesítésű orvos megítélni nem tud. Egy megbetegedés foglalkozási eredetének fel nem ismerése, más hasonló körülmények

és feltételek között foglalkoztatott munkavállaló megbetegedésének megelőzését lehetetleníti el.

A foglalkozás-egészségügyi orvosok hazánkban évente 100 000 esetben működnek közre a munkahelyen az egészségi kockázatok felderítésében és azok hatásának megelőzésében, ugyancsak évente 4 millió esetben végeznek a munkahelyi egészségi kockázatokra adaptált (pl. rákkeltő, májkárosító anyagok, azbeszt, ólom, hepatitisz, zaj, kézkar-, egésztest vibráció, pszichoszociális kockázatok stb.) „fit for work” vizsgálatokat. Ezekkel garantálható, hogy a munkavállalók nem okoznak üzemi baleseteket, nem alakul ki náluk foglalkozási megbetegedés, ritkábban mennek táppénzre kezetlen idült betegségük miatt és csökkenthető a rokkantnyugdíjasok száma.

A Kormány-program, az Új Széchenyi- és a Széll Kálmán tervekben meghatározott irányok és fejlesztési célok, amelyek jelentős számú új munkahely megteremtését tűzik ki célul, nyomatékosan hívják fel a figyelmet a jelenlegi és a jövőben munkát vállaló emberek egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzési feltételeinek fontosságára.

Számos adat hívja fel a figyelmet a magyar nemzet kedvezőtlen egészségi állapotára;

- a lakosság egészségi állapotának megőrzése, fejlesztése természetesen szoros összefüggésben van a foglalkoztatottak, a dolgozó emberek egészségi állapotával;
- a munkaképes ember élete jelentős részét a munkahelyén, munkavégzéssel tölti, így tudja családját fenntartani, munkaképességét megőrizni, természetes és alapvető közös társadalmi és egyéni igény is, hogy a munkahelyen töltött idő egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények között teljen el, így végezhesse felelősség teljes munkáját az öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig;
- nemzetgazdasági jelentőségű, hogy a munkabalesetek és a foglalkozási eredetű egészségkárosodások (megbetegedések) megelőzhetővé váljanak, hiszen ha a munkahelyeken a megfelelő feltételek megteremthetők a foglalkozási betegségek kialakulásával, valamint az esetlegesen előforduló egészségkárosító hatásokra való hivatkozással kért kedvezményekkel, költségekkel nem kell számolni;
- ma már bizonyított, hogy a foglalkozások által meghatározott morbiditás, mortalitás aránya a három legjelentősebb halálos kimenetelű

egészségkárosodás csoportban (szív-érrendszeri megbetegedések, daganatos megbetegedések, baleseti sérülések, munkahelyi stressz) eléri a 10-30 %-ot, azaz a munkahely is „felelős” a megbetegedések kialakulásáért.

Magyarország Alaptörvénye, a munkavédelmi szakmai érdekek, a jogszabályok, továbbá a Magyar Köztársaság által vállalt Európai Unió kötelezettségei, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) kötött egyezmények, valamint a területi államigazgatás szervezeti integrációja a munkaegészségügy és munkabiztonság szakmai rendszere egységességének megőrzését, a holisztikus feladat ellátását teszik szükségessé.

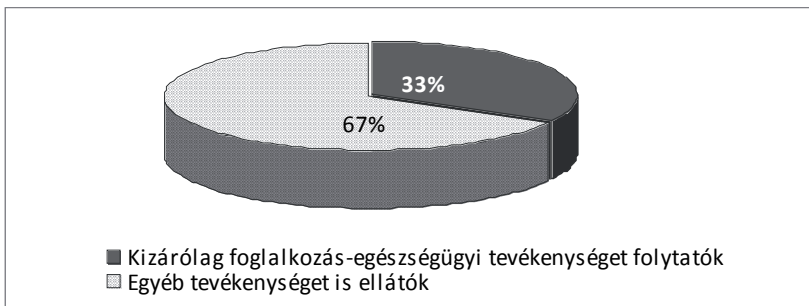
A munkavédelem (munkabiztonság és munkaegészségügy) feladatai széles körűek, szerteágazóak, mind hazai és nemzetközi területen fontosak és megkerülhetetlenek. Szerepe különösen megnő a gazdaság globalizációjával, de ennél is fontosabb a társadalom elvárása az egészséges és biztonságos munkahelyek iránt, hiszen érdekelt abban, hogy minimalizálja a munkával kapcsolatos veszélyeket és így ezzel is csökkenthető az egyébként is magas egészségügyi ellátások költsége. Az egyén érdeke, hogy minél tovább megőrizze teljes munkavégző képességét, hiszen így képes fenntartani családját.

1. Foglalkozás-egészségügyi alapszolgálatok tevékenysége

1. A foglalkozás-egészségügyi alapszolgálatban dolgozók száma, szakképesítése, gazdálkodó egységek és munkavállalók száma és jellemzői

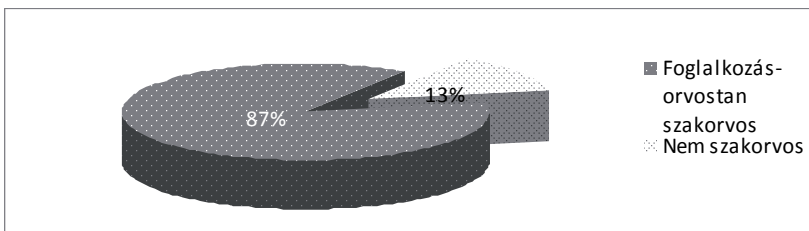
1.1. Orvosok, ápolók, egyéb diplomások száma

A foglalkozás-egészségügyi alapszolgálatokban (tovább: alapszolgálat) 2010-ben 2556 orvos dolgozott, közülük 854-en kizárólag foglalkozás-egészségügyi tevékenységet, 1702-en e tevékenységük mellett más (pl. háziorvosi, egyéb orvosi tevékenységet is) elláttak. (1. ábra)



1. ábra. foglalkozás-egészségügyi tevékenységet ellátók megoszlása

A hatályos rendeletek szerint alapszolgáltatást kizárólag foglalkozás-orvostan (üzemorvostan) szakorvos nyújthat. A szakképesítéssel rendelkező orvosok száma 2218 fő, szakképesítéssel még nem rendelkezik 338 fő. Megoszlásuk a 2. ábrán látható.



2. ábra. A foglalkozás-orvostan szakképesítéssel rendelkező és nem rendelkező orvosok megoszlása

Az alapszolgálatok munkáját speciális szakképesítéssel rendelkező ápolók segítik. Szakképzett üzemi (foglalkozás-egészségügyi) szakápolók száma 2249, egyéb szakdolgozók száma 595 fő, így összesen 2844 ápoló dolgozott a szolgálatban. Sajnálatos, hogy az elmúlt években a szakképesítés megszerzését megnehezítette, hogy a nagy rutinnal és szellemi tőkével rendelkező néhány szakiskola bezárásra került.

Az alapszolgálatokban dolgozó egyéb diplomások száma az elmúlt évben 274 fő volt, akik egy része foglalkozás-egészségügyi központokban dolgozik. E központokban valósul meg a multidiszciplináris jellegű foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatás. Ennek feltétele, hogy a szolgálatban a foglalkozás-egészségügyi szakorvos mellett, egyéb szakember is dolgozzon pl. toxikológus, higiénikus, ergonómus, pszichológus, munkavédelmi szakember.

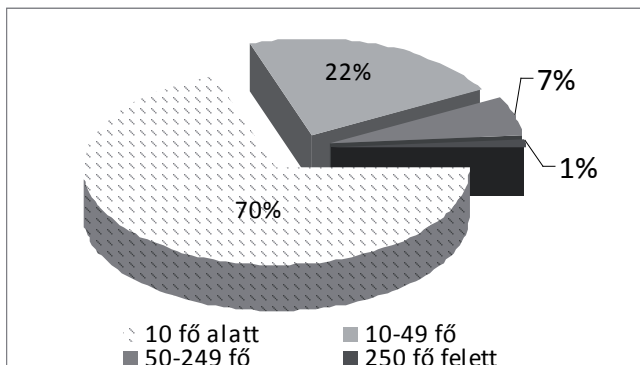
1.2. A foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást igénybevevő munkáltatók száma, ellátott dolgozói létszám

A foglalkozás-egészségügyi ellátással rendelkező gazdasági egységek (munkáltatók) száma 100 298, az ezekben dolgozó foglalkoztatottak száma: 2 063 709 volt.

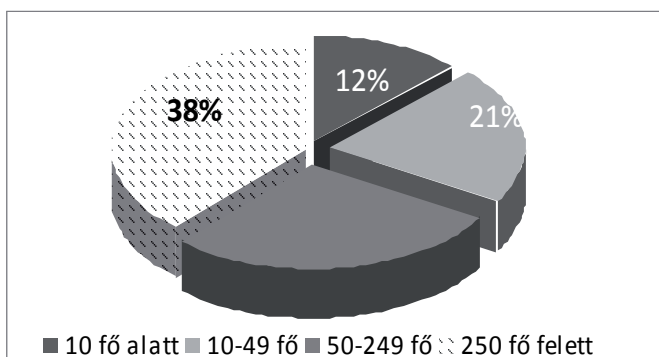
A foglalkoztatottak számának alakulását a gazdasági egységek létszáma szerint az I. táblázat mutatja.

I. táblázat. A foglalkoztatottak száma a gazdasági egységek létszám-kategóriája szerint

Csoportok	Egységek száma	Foglalkoztatottak száma
10 főnél kevesebb főt foglalkoztató	70.039	256.458
10-49 főt foglalkoztató	22.066	436.286
50-259 főt foglalkoztató	6.891	582.259
250 vagy több főt foglalkoztató	1.302	788.706



3. ábra. Az ellátott gazdasági egységek létszám-kategória szerinti megoszlása



4. ábra. Az ellátott foglalkoztatottak a gazdasági egység nagysága szerinti megoszlása

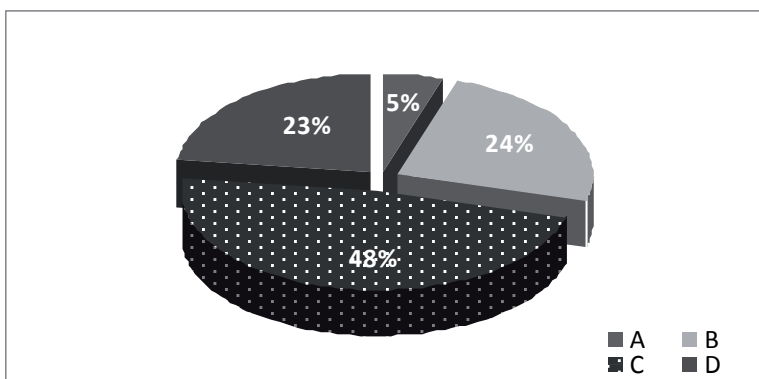
A munkáltatók - a foglalkozás-egészségügyi orvos véleményének figyelembevételével - kötelesek az általuk foglalkoztatott munkavállalókat foglalkozás-egészségi osztályba (A-tól D-ig) sorolni. A foglalkozás-egészségi osztályok A-tól D-ig eltérő egészségi kockázatot jelentenek a munkavállalók számára (legkevesebb kockázat a „D” és legnagyobb az „A” foglalkozás-egészségi osztályban), ezáltal a foglalkozás-egészségügyi feladatok időigénye is lényegesen eltér egymástól.

Az egyes foglalkozás-egészségi osztályokba tartozó munkáltatók és a foglalkoztatottak számát az alábbi táblázat mutatja.

II. táblázat. Munkáltatók és foglalkoztatottak száma foglalkozás-egészségi osztályok szerint

Osztály	Munkáltatók száma*	Foglalkoztatottak száma
A	1.733	101.058
B	37.321	500.757
C	66.556	987.717
D	31.706	474.177

* Mivel az esetek többségében egy adott munkáltatónál nemcsak egy foglalkozás-egészségi osztályba sorolható munkakör található, ezért a „Munkáltatók száma” oszlop összesített értéke általában nagyobb a gazdálkodó egységek számánál (v.ö. az I. táblázat adataival).



5. ábra. A foglalkoztatottak százalékos megoszlása

A-D foglalkozás-egészségügyi osztályok szerint

A nemzetgazdasági ágazatok foglalkozás-egészségügyi ellátottságát a III. táblázat mutatja.

III. táblázat A foglalkozás-egészségügyi szolgálatok által ellátott munkavállalók száma ágazatok szerint

Nemzetgazdasági ágak	Alkalmazásban állók száma [2010. évi adatok*]	A szolgálat által ellátott munkavállalók száma [fő]	%
I. Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	76.700	66.816	87,1 %
II. Bányászat, feldolgozóipar (fémalapanyag gyártása, fémfeldolgozási termék gyártása, élelmiszergyártás, italgyártás, dohánytermék gyártása textília gyártása, ruházat-, bőr-, lábbeli-gyártás, fafeldolgozás, papír-, papírtermék gyártás, nyomdai tevékenység; bútorgyártás, egyéb feldolgozóipari tevékenység, kokszyártás, kőolaj-feldolgozás, vegyi anyag, termék gyártása, gyógyszergyártás, gumi-, műanyag termék gyártása nemfém ásványi termék gyártása), villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgyártás)	792.200	503.240	63,5 %
III. Human egészségügyi és szociális ellátás	261.300	195.017	74,6 %
IV. Egyéb nemzetgazdasági ágak: feldolgozóipar (számítógép, elektronikai, optikai termék gyártása, villamos berendezés gyártása, gép, gépi berendezés gyártása közúti jármű gyártása), kereskedelem, gépjárműjavítás, szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, szállítás, raktározás, információ, kommunikáció, pénzügyi, biztosítási tevékenység, ingatlanügyletek, szakmai-, tudományos, műszaki, adminisztratív tevékenység, közigazgatás, védelem, oktatás, művészet, szórakoztatás, szabad idő, egyéb szolgáltatás, háztartás munkaadói tevékenysége, területen kívüli szervezet	1.571.600	1.298.636	82,6 %

*Forrás: KSH: <http://www.ksh.hu/stADAT-tablak> 2.1.2012.

Valamennyi alkalmazásban álló közül – annak ellenére, hogy minden szervezett munkavégzésben foglalkoztatott számára a foglalkozás-egészségügyi ellátás kötelező – mindösszesen 76 %-ukat látják el a szolgálatok.

2. Munkahelyi megterhelés, munkahelyi kóroki tényezők, baleseti veszéllyel járó munkakörök, járványügyi érdekből kiemelt munkakörök

A különböző nemzetgazdasági ágazatban dolgozó munkavállalókat különböző egészségkárosító kockázatok hatása érheti. Ezen kockázatok száma, mértéke folyamatosan változik, egyesek szaporodnak, mások csökkennek. Nem lehet figyelmen kívül hagyni, hogy a technika fejlődésével a munkafolyamatok jelentősen átalakultak. Egyrészt komfortosabbá, biztonságosabbá vált a munka és a munkakörnyezet, másrészt új, eddig nem ismert egészségkárosító tényezők jelentek meg. Az egészségi kockázatok származhatnak magából a **munkatevékenységből**, mivel a munka lehet fizikai munka és szellemi tevékenység.

Ugyanakkor az egészségi kockázatok eredhetnek a **munkakörnyezetből** is. Ezek lehetnek *fizikaiak* (zaj, kéz-kar vagy egésztest vibráció, ionizáló és nem ionizáló sugárzás, túlnyomás a munkahelyen), *kémiai* eredetűek (gázok, gőzök, oldószeres, porok), *biológiai* ártalmak. Az egészségi kockázat származhat a munkafeladatból is, a nem megfelelő munkaszervezésből, a munkahely kialakításából illetve a munkavállaló rossz szociális helyzetéből is.

A felsorolt munkahelyi kockázatok mellett jelentős lehet a munkahelyi baleseti veszély is.

Speciális foglalkozás-egészségügyi feladatot jelent a közegészségügy-járványügyi érdekből kiemelt munkavállalók ellátása.

2.1. A munkavégzésből eredő munkahelyi megterhelés

2.1.1. Fizikai munkát végző munkavállalók

• könnyű fizikai munkát	726.413 fő
• közepesen nehéz fizikai munkát	445.503 fő
• nehéz fizikai munkát végez	86.805 fő
• hőexpozícióban,	30.610 fő
• hideg expozícióban dolgozik	26.958 fő

2.1.2. Szellemi tevékenységet végzők

ebből

• fokozott pszichés terhelésnek (köztük képernyő előtti munkát végző 416.719 fő)	830.116 fő
• pszichoszociális körök tényezői hatásának	191.338 fő

kitettek

(lásd még a 2.2.4. és a 2.2.5. pontokat)

2.2. Kóroki tényezőkből eredő munkahelyi megterhelés

1.

2.2.1. Fizikai kóroki tényezők hatásainak kitettek

Exponáltak (kitettek) száma	253.557
ebből	
• zaj	181.276
• helyileg (kéz-kar) ható vibráció	19.290
• egésztest vibráció	22.175
• túlnyomás alatt végzett munka	194
• ionizáló sugárzás	11.786
• nem ionizáló sugárzás	18.836

2.2.2. Kémiai kóroki tényezők

2010-ben kémiai kóroki tényezőknek kitett munkavállalók száma 63.919 fő. A munkakörnyezetben előforduló különböző vegyi anyagokat és az általuk exponált dolgozók számát a IV. táblázat mutatja be.

V. táblázat. Kémiai kóroki tényezők és az általuk exponált munkavállalók száma

Vegyi anyag megnevezése	Exponáltak száma
Anilin	254
Arzén és vegyületei	85
Benzol	3337
Nitro-benzol	119
Benzol egyéb nitrovegyületei (pl. nitro-klór-benzol, acetanilid)	519
Benzol egyéb aminovegyületei (pl. dimetil-anilin)	615
Digitalis glikozidok	25
Dimetil-formamid	663
Dioxan (dietilén-dioxid)	99
Etil-benzol	1754
Etilén-oxid	642
Fenol	1.311

Halothán	950
N-hexán	1481
Higany (szervetlen higany és vegyületei)	591
Izocianát	1314
Kadmium és vegyületei	388
Kobalt	727
Krómvegyületek	4 033
Mangán	501
Metil-bromid	27
Metil-klorid	657

Nátrium-alumínium-fluorid (kriolit)	139
Nikkel	3 547
Nitrogén-oxidul (dinitgén oxid)	2 689
Növényvédőszer (valamennyi I. és II. forgalmi kategóriába sorolt szer)	4.616
Ólom és vegyületei	5.188
Szelén	54
Rákkeltő vegyi anyagok (amelyek e listán nem szerepelnek)	6.048
Szén-diszulfid (szénkéneg)	83
Szén-monoxid	1.438
Szén-tetraklorid (tetraklór-metán)	114
Sztirol	1.880
Tetraklór-etán	108
Toluol	6.629
Triklór-etilén	404
Trinitro-toluol (trotyl)	165
Tüdőfibrózist okozó porok	4518
Vanádium	14
Vinil-klorid	170
Xilol	6027

A rákkeltőkkel exponáltak összes száma mintegy 17.000 fő, ezen belül a nagyobb létszámúak króm vegyületek, nikkel, sztirol és vinil-klorid.

2.2.3. Biológiai kóroki tényezők

A jelentés évében az összes exponáltak száma 599 201 volt, melynek 42,4 %-ért baktériumok, 52,2 %-ért vírusok, 2,3 %-ért paraziták, 3,1 %-ért gombák voltak a felelősök.

A legfontosabb biológiai anyagokat (baktériumok, vírusok, gombák, paraziták) és az általuk exponált munkavállalókat az alábbi táblázatban mutatjuk be.

VI. táblázat. Munkakörnyezetben lévő fontosabb biológiai kóroki tényezőknek kitett munkavállalók száma

Biológiai anyagok	Exponáltak száma
Baktériumok	
Streptococcus	37.107
Salmonella	72.643
Mycobacterium	24.357
Escherichia coli	20.825
Egyéb	98.863
Vírusok	
Hepatitis	148.250
Influenza	93.154
Kullancsencephalitis	21.707
Humán immunodeficiencia vírusok	23.069
Egyéb	5.135
Paraziták	
Giardia lamblia	5.049
Ascaris	3.859
Echinococcus	804
Trichinella	631
Egyéb	3.643
Gombák	
Candida	10.698
Epidermophyton	2.429
Aspergillus fumigatus	1.147
Trichophyton	3.615
Egyéb	512

2. Védőoltások

A munkáltató köteles a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető biológiai kockázatokat, a munkahelyi expozíciót felmérni. Ennek csökkentése érdekében, a munkáltatónak – amennyiben hatékony védőoltás áll rendelkezésre - térítésmentesen biztosítani kell az adott exponált munkakörben foglalkoztatottak védőoltását. A munkáltató a védőoltásra kötelezett munkaköröket a munkavédelmi szabályzatában

tünteti fel, annak meglétét köteles - az egyéb munkavédelmi előírások betartásához hasonlóan - ellenőrizni.

Leggyakoribb foglalkozási megbetegedések, amelyek védőoltással megelőzhetők: hastífusz, kullancs encefalitisz, hepatitisz B, hepatitisz A, veszettség, diftéria, tetanusz, influenza. A munkáltatónak – a foglalkoztatás feltételeként – a munkavállaló számára a védőoltást fel kell ajánlani és a dolgozó azt köteles felvenni, egyébként nem alkalmazható.

VII. táblázat. A foglalkozás-egészségügyi szolgálatok által beadott védőoltások száma

Védőoltások	
Munkakörökhöz kapcsolódó védőoltásra kötelezettek száma összesen	104.492
Hastífusz	11.007
Kullancs encefalitisz	20.133
Hepatitis B	33.657
Hepatitis A	5.333
Vesztettség	205
Diftéria	657
Tetanusz	4.119
Meningokokkusz	264
Influenza	41.326
Egyéb, nem a munkakörökhöz kapcsolódó védőoltásban részesítettek száma	42.297

A táblázatból látható, hogy az alapszolgálatok összesen 158 998 védőoltást adtak be a jelentés évében, amiből a munkakörhöz kötött oltások száma 116 701 volt.

2.2.4. Fokozott pszichés terhelésnek kitett munkavállalók

Csoportok

- különösen nagy felelősség viselése,
- döntés szükségessége,
- alkotó szellemi tevékenység,
- rutin szellemi munka,
- különböző munkaeszközök, technológiai folyamatok,
- képernyős munkahelyek,
- emberekkel foglalkozás konfliktusveszélyes helyzetben,
- testi, érzékszervi, értelmi, beszéd- és más fogyatékos személyek nevelési-oktatási, ápolási-gondozási, rehabilitációs intézményeiben, javító intézetekben nevelési, oktatási tevékenységet végzők,
- szakképzett ápolói munkát végzők súlyos betegek ellátásában, súlyos fogyatékosok szociális intézményeiben.

Pszichés terhelésnek kitett munkavállalók száma: 830.116 fő

2.2.5. Pszichoszociális kóroki tényezők

Csoportok

- munkahelyi konfliktusszituációk érintettjei,
- családtól távol, országon belül vagy kívül tartósan munkát végzők,
- hajléktalan munkavállalók,
- külföldről áttelepült munkavállalók (2 évig),
- állami gondozásból kikerültek (3 évig).

Pszichoszociális kóroki tényezők által érintettek száma: 191.338 fő

2.2.6. Járványügyi érdekből kiemelt munkakörökben dolgozók számának alakulása

Az érintettek száma 327 455 fő volt.

Azokat a munkavállalókat kell ezen körbe sorolni, akik olyan területen dolgoznak, ahol fertőző betegség mások egészségét veszélyezteti (élelmi-szert előállító helyek, tejkezelés, ivóvíz ellátás, gyógyszergyártás, stb.). Ezekben a munkakörökben foglalkoztatottnál elvégzett vizsgálatok nem sorolhatók a „klasszikus” munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatok

körébe, valójában a járványügyi biztonság megtarthatósága érdekében végzett vizsgálatokról van szó.

2.2.7. Baleseti veszéllyel járó kóroki tényezők hatásának kitett munkavállalók

Fokozottan baleseti veszélyekkel járó munkakörök, tevékenységek:

- magasban végzett munka
- földalatti bányászati, kőolaj- és földgázbányászati mélyfúrási munkakörök
- tűz- és robbanásveszéllyel járó munkakörök
- villamos üzemi munkakörök
- Feszültség alatti munkavégzéssel járó munkakörök (FAM)
- Egyéb feszültség alatt végzett tevékenységek
- fegyveres biztonsági őrség, személy- és vagyonvédelmi tevékenység
- egyéb baleseti veszéllyel járó munkakörök

Az érintettek száma 344 305 fő volt.

3. Munkahigiénés tevékenység

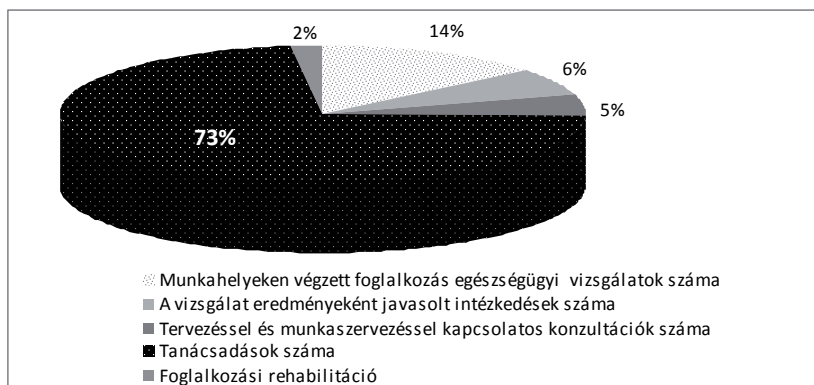
A foglalkozás-egészségügyi alapszolgálat által végzett tevékenység elsősorban megelőző orvosi szolgáltatás, melyben meghatározó a *munkahigiénés orvosi tevékenység*. Ennek során a munkakörülmények és a munkavégzés egészségkárosító hatásainak írásban rögzített vizsgálatát – a helyi körülmények figyelembevételével – kell dokumentálni. A vizsgálatok döntően a munkahelyi egészségi kockázatok azonosítását, a munkahelyen végzett ellenőrzést, és az egyéni védőeszközök használatához adott tanácsadást jelentik. Fontos, hogy ezt meghatározott gyakorisággal, vagy változás bekövetkezésekor soron kívül kell elvégezni. Ennek eredményeként a foglalkozás-egészségügyi orvos rendszeresen képes kontrollálni a munkahely munka-egészségügyi helyzetét.

A foglalkozás-egészségügyi orvos további munkahigiénés feladata, közreműködni a munkahelyi veszélyforrások feltárásában, a fiziológiai,-ergonómiai,- higiénés feladatok megoldásában.

Az alapszolgálatok 343.091 esetben végeztek munkahigiénés tevékenységet. A VIII. táblázat az egyes tevékenységi csoportok adatait, míg ugyanezek megoszlását a 6. ábra mutatja.

VIII. táblázat. Teljesített munkahigiénés feladatok

Munkahelyeken végzett foglalkozás-egészségügyi vizsgálatok száma	51.000
A vizsgálat eredményeként javasolt intézkedések száma	22.560
Tervezéssel és munkaszervezéssel kapcsolatos konzultációk száma	17 122
Tanácsadások száma	260.521
Foglalkozási rehabilitáció	7.393



6. ábra. Munkahigiénés feladatok megoszlása

4. A munkavállalók egészségi állapotának vizsgálata (klinikai tevékenység)

4.1. Munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálat

A szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatott munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik, egészsége és testi épsége várhatóan nem károsodik a munkavégzés során, tevékenysége sem mások számára, sem utódaira nem jelent veszélyt. A munkavállalóknak a munkára - külön jogszabályokban meghatározottak szerint - alkalmasnak kell bizonyulnia.

A munkaköri alkalmassági vizsgálatokat a foglalkozás-egészségügyi orvosnak kell elvégezni és neki kell döntenie a munkavállaló alkalmasságáról, de ehhez számos esetben kiegészítő szakvizsgálatokra lehet szüksége.

A munkaköri alkalmassági vizsgálatok:

- előzetes (munkába lépés előtt),
- időszakos (a munkahelyi kockázattól függő gyakorisággal az egészségi állapot ellenőrzésére),
- soron kívül (rendkívüli esemény pl. 30 napot meghaladó keresőkép-telenség, foglalkozási megbetegedés stb. kapcsán), valamint
- záró (rendeletileg meghatározott esetekben a munkaviszony megszű-nésekor)

lehetnek. Az elvégzett munkaköri alkalmassági vizsgálatok száma ösz-szesen 1 907 417 volt.

IX. táblázat. Munkaköri alkalmassági vizsgálatok száma és meg- oszlása

Vizsgálatok típusa	Vizsgálatok száma
Előzetes	521.651
alkalmas	511.200
nem alkalmas	6.477
ideiglenesen nem alkalmas	3.974
Időszakos	1.157.433
alkalmas	1.149.967
nem alkalmas	2.867
ideiglenesen nem alkalmas	4.599
Soron kívüli	51.388
alkalmas	46.979
nem alkalmas	2.677
ideiglenesen nem alkalmas	1.732
Záró vizsgálat	27.604

A táblázatból látható, hogy a vizsgálatok több mint 65,8 %-a időszakos alkalmassági vizsgálat volt, melyek elsősorban a foglalkozási megbete-

tegedések és munkabalesetek megelőzésére hivatottak. A munkaköri alkalmassági vizsgálat során 12.034 fő nem alkalmas minősítést kapott.

XI. táblázat. Egyéb alkalmassági vizsgálatok száma és megoszlása

Vizsgálatok típusa	Vizsgálatok száma
Külföldi munkavállalás	3.796
alkalmas	3 670
nem alkalmas	126
Gépjármű alkalmasság	52.470
alkalmas	52.075
nem alkalmas	395
Lőfegyver alkalmasság	6.074
alkalmas	6009
nem alkalmas	65
Egyéb	87.001

Kiemelendő, hogy az alapszolgálatok 52.470 2-es csoportú (hivatásos) gépjármű vezetési alkalmassághoz előírt vizsgálatot végeztek.

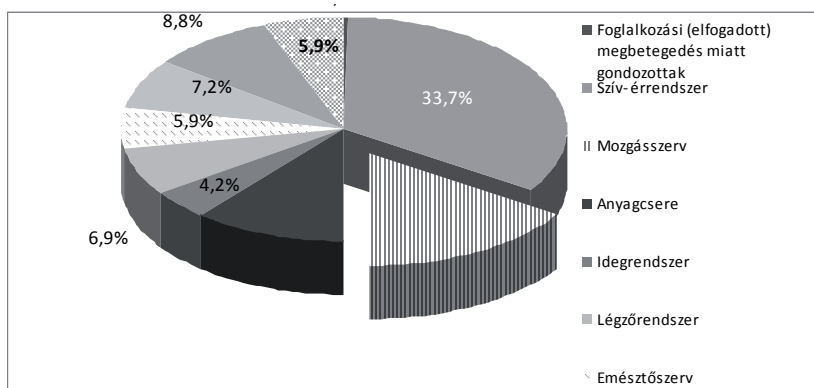
4.2. Foglalkozási megelőző gondozói tevékenység

A munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálat során a foglalkozás-egészségügyi orvos regisztrálja a munkavállalók idült megbetegedéseit, és nyilvántartásba veszi őket. A beteg egészségi állapotát az általa szükségesnek tartott gyakorisággal ellenőrzi. Ennek célja, hogy szükség esetén kezdeményezze a foglalkozási rehabilitációt a további munkavégzés lehetősége végett.

A gondozottak száma 350 643 fő volt, az ehhez tartozó csoportok számadatait a XI. táblázat mutatja.

XII. táblázat. Idült betegségen szenvedő gondozottak és sérülékeny csoportok száma

Érintett betegségek	Fő
Foglalkozási (elfogadott) megbetegedés miatt gondozottak	1.412
Szív- érrendszer	118.171
Mozgásszerv	56.169
Anyagcsere	38.352
Idegrendszer	14.860
Légzőrendszer	24.344
Emésztőszerv	20.618
Fiatalkorúak, terhesek, nemrég szültek, anyatejet adó nők és szoptató anyák, idősödő korúak	25.128
Rehabilitált gondozott betegek	30.925
Egyéb okból gondozottak	20.664



7. ábra. A gondozott csoportok százalékos megoszlása

4.3. Sürgős ellátás

A *sürgős orvosi ellátás* csak abban az esetben lehetséges, ha az orvosi rendelő a munkahelyen vagy azok közelében települt. A táblázat mutatja az ellátás típusait és az ellátottak számait.

XIV. táblázat. Sürgős esetek ellátása

Ellátás típusa	Esetszám
Sürgős ellátás	79.847
munkabaleset miatti ellátás	8.571
heveny esetek, rosszullétek	71.276

4.4. Egyéb ellátások

Amennyiben a foglalkozás-egészségügyi rendelő az üzem (cég) területén működik, gyakran keresik meg a dolgozók az orvost különböző egészségi problémáikkal, hiszen háziorvosuk sokszor elérhetetlen munkaidő után. Ez a forgalmi adat az egyéb, fentiekbe nem sorolt ellátásban jelenik meg, melynek száma 2010-ben 399.783 volt.

5. Egészségmegőrző tevékenység

5.1. Szűrővizsgálatok

A munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatok mellett a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok rendszeresen végeznek a betegségek korai szakaszában történő felderítése céljából különböző típusú *szűrővizsgálatokat*: elsősorban rizikó faktorok szűrését (koleszterin, vércukor), tumor markerek vizsgálatát, bőrgyógyászati melanoma szűrést. A szűrővizsgálatokat a foglalkozás-egészségügyi orvos és/vagy a munkáltató kezdeményezi. A szűrővizsgálati esetszám az elmúlt évben 492.668 volt.

5.2. Egészségmegőrzést szolgáló előadások

Az elmúlt években egyre több munkáltató ismerte fel, munkavállalói egészségének megőrzése és fejlesztése jelentőségét és ehhez anyagi támogatást is nyújt. A foglalkozás-egészségügyi szolgálatok egészségmegőrző tevékenységük során felvilágosító, tájékoztató feladatokat látnak el, akció-programokat szerveznek. A szolgálatok 11 666 egészségmegőrzéssel kapcsolatos előadást tartottak a munkahelyeken, amelyeken 192 020 foglalkoztatott vett részt. Ez utóbbiakat 10 949 gazdálkodó egység, biztosította.

5.3. Egészségmegőrző programok

Az egészségmegőrző akció-programok száma 17 179 volt, amelyekben 141 383 munkavállaló vett részt. Ez 6211 gazdasági egység részvételét jelentette.

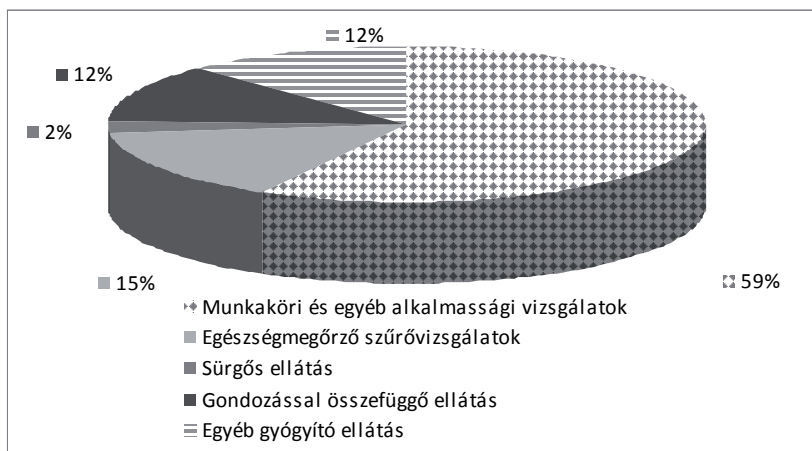
6. Éves forgalmi adatok

A foglalkozás-egészségügyi alapszolgálatok éves munkájáról átfogó képet adnak a forgalmi adatok. Az összes forgalom 2010-ben 3 283 650 volt, amely különböző ellátási formák adataiból tevődik össze. Ezen ellátási formákat és a hozzájuk tartozó adatokat a XIII. táblázat mutatja.

XVI. táblázat. Az összes forgalom alakulása ellátási formák szerint

Ellátási formák	száma
Munkaköri és egyéb alkalmassági vizsgálatok	1.907.417
Egészségmegőrző szűrővizsgálatok	492.668
Sürgős ellátás	79.847
Gondozási esetszám	403.935
Egyéb gyógyító ellátás	399.783

A könnyebb áttekinthetőséget segíti a 7. ábra, amelyben az ellátási formák aránya látható.



8. ábra. Az összes forgalom százalékos megoszlása

Kiemelendő, hogy az összes forgalom 58%-át a munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatok, míg az egészségmegőrző szűrővizsgálatok, az egyéb gyógyító és gondozási tevékenység 12-12%-ot képviselnek.

Foglalkozás-egészségügyi szakellátó helyek

A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról szóló 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet határozza meg a foglalkozás-egészségügyi szakellátó helyek feladatait. Szakellátó helyen, 5 évnél hosszabb szakképesítési gyakorlattal rendelkező foglalkozás-orvostan szakorvos nyújthat ellátást.

A foglalkozás-egészségügyi szakellátó helyek jegyzéke az Egészségügyi Közlöny 2008. évi 1. számában, az egészségügyi miniszter közleményeként jelent meg. Ebben 88 szakellátó hely szerepel, az ország legnagyobb létszámú településein. (Különböző okok miatt, de a működő foglalkozás-egészségügyi szakellátó helyek valós száma nem ismert!)

Felkérésünkre 69 szakellátó hely számolt be 2010. évi munkájáról, amelyet a XIV. táblázatban foglaltunk össze.

XVII. táblázat. Szakellátó helyek vizsgálati esetszámai

A munkaköri alkalmasság másodfokú elbírálása	596
A kézi lőfegyverek megszerzésével és tartásával kapcsolatos egészségi alkalmasság másodfokú elbírálása	79
A munkanélküliek beiskolázása előtti és a munkaközvetítés előkészítése keretében történő szakmai alkalmassági vizsgálata	19.503
A közhasznú munka előkészítésében a munkanélküli munkaköri alkalmassági vizsgálata	23.521
Szakellátás nyújtása a foglalkozási megbetegedéssel vagy annak gyanújával beutaltak számára	122
A szakképzést folytató intézmények tanulóinak és a felsőoktatási intézmények hallgatóinak szakmai alkalmassági vizsgálata	6.477

A megváltozott munkaképességű munkanélküliek, valamint az alkalmi munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos szakvéleményezés	947
Az egyéni és társas egészségügyi vállalkozók alkalmasságának elbírálása	1.752
Egyéb vizsgálatok	7.097

5. Tövisházi Csaba: A munkavédelemmel összefüggő jogszabályváltozások

Az alábbiakban közzétesszük a 2011. év IV. negyedévében megváltozott, munkavédelemmel kapcsolatos jogszabályok jegyzékét, illetve rövid kivonatot a változás lényegéről. A kigyűjtés végén fontosságára való tekintettel külön szerepeltetjük a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény fenti időszakban megjelent módosításait. (Ezek a – munkavédelmi törvényt érintő – változások az időrend szerint szerkesztett szövegben is szerepelnek.) Összefoglalónk célja, hogy megkönnyítse a munkavédelmi képviselők, munkavédelmi szakemberek, de a téma iránt érdeklődő munkáltatók és munkavállalók eligazodását is az év-végi jogszabály változási dömpingben. Ez az összefoglaló írásos formában jó kiegészítést nyújt az előadáshoz, mivel ott minden jogszabályváltozásra idő hiányában nem térhettünk ki.

2011. évi CXXVIII. törvény a katasztrófavédelemről és a hozzá kapcsolódó egyes törvények módosításáról.

Megjelent: MK 2011/113. (X. 3.) - Hatályos: 2012. 01. 01.

Hatályát veszti: - A katasztrófák elleni védekezés irányításáról, szervezetéről és a veszélyes anyagokkal kapcsolatos súlyos balesetek elleni védekezésről szóló 1999. évi LXXIV. törvény, - A polgári védelemről szóló 1996. évi XXXVII. törvény.

Többek között módosul:

- A tűz elleni védekezésről, a műszaki mentésről és a tűzoltóságról szóló 1996. évi XXXI. törvény,
- A kémiai biztonságról szóló 2000. évi XXV. törvény,

E törvényt kell alkalmazni Magyarország területén katasztrófa megelőzése érdekében, Magyarország területén végzett katasztrófaveszélyes tevékenységre, veszélyhelyzetben, katasztrófaveszély esetén, továbbá akkor, ha a katasztrófa károsító hatása ellen Magyarország területén védekezés szükséges (beleértve a veszélyes anyagokkal kapcsolatos súlyos balesetek elleni védekezést is).

A törvény IV. fejezetének (veszélyes anyagokkal kapcsolatos súlyos balesetek elleni védekezés) hatálya kiterjed a Magyarország területén működő veszélyes anyagokkal foglalkozó üzemekre, veszélyes anyagokkal foglalkozó létesítményekre, küszöbérték alatti üzemekre*, valamint a veszélyes anyagokkal kapcsolatos súlyos balesetek megelőzésében, az ellenük való védekezésben érintett közigazgatási szervekre és gazdálkodó szervezetekre, helyi önkormányzatokra, természetes személyekre.

41/2011.(X. 14.) NGM rendelet a munkavédelmi jellegű bírságok pályázati, valamint információs célú felhasználásának részletes szabályairól szóló 32/2009. (XII. 23.) SZMM rendelet és a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet módosításáról.

Megjelent: MK 2011/119. (X. 14.) - Hatályos: 2011. 10. 15.

A 32/2009. (XII. 23.) SZMM rendeletben a pénzbírság fogalmának pontosítása mellett a támogatásra irányuló pályázatok szabályai változtak. Az OMMF a pályázati felhívást a Támogatásokat Vizsgáló Iroda előzetes véleményének figyelembevételével a Wekerle Sándor Alapkezelővel (pályázatkezelő) egyeztetetten, az Mvt.-ben meghatározott Munkavédelmi Bizottság javaslata alapján köteles a jövőben elkészíteni. A pályázati felhívást a Magyar Közlönyben, valamint a hivatalos tárcalapban, továbbá az OMMF és a pályázatkezelő a honlapján is közzé kell tenni.

Az 5/1993. (XII. 26.) MüM rendeletet illetően a 2.sz. mellékletben pontosításra került a III/c és III/d veszélyességi osztályba sorolt munkáltatók

esetében a középfokú munkavédelmi szakképesítésű személyek kötelező alkalmazási ideje. Lényeges változás, hogy 2011. október 15-étől módosult a munkabaleseti jegyzőkönyv kitöltési útmutatója.

219/2011. (X. 20.) Korm. rendelet a veszélyes anyagokkal kapcsolatos súlyos balesetek elleni védekezéséről.

Megjelent: MK 2011/123. (X. 20.) - Hatályos: 2012. 01. 01.

A rendelet hatálya kiterjed a veszélyes anyagokkal foglalkozó üzemre és a küszöbérték alatti üzemre, továbbá a következetesen és hatékonyan működő magas szintű védelem érdekében a veszélyes anyagokkal kapcsolatos súlyos balesetek megelőzésére és azok emberre és a környezetre gyakorolt következményeinek korlátozására.

A veszélyes tevékenység ellenőrzése és a veszélyes tevékenység által okozott kockázat szintjének minősítése a biztonsági jelentésben vagy biztonsági elemzésben szereplő veszélyeztetettségi mutatók elemzése alapján történik.

Hatályát veszti: A veszélyes anyagokkal kapcsolatos súlyos balesetek elleni védekezésről szóló 18/2006. (I. 26.) Korm. rendelet.

13/2011. (X. 20.) HM rendelet a honvédelmi ágazatban bekövetkezett baleseti veszélyt jelentő rendellenességek és a balesetek bejelentéséről, kivizsgálásáról és nyilvántartásáról.

Megjelent: MK 2011/123. (X. 20.) - Hatályos: 2011. 12. 01.

Hatályát veszti: A honvédelmi ágazatban bekövetkezett balesetek bejelentéséről, kivizsgálásáról és nyilvántartásáról szóló 18/2003. (V. 7.) HM rendelet.

A speciális munkaegészségügyi szabályozást tartalmazó rendelet hatálya a Magyar Honvédségre, a honvédelmi miniszter közvetlen alárendeltségébe, fenntartói irányítása, közvetlen irányítása, valamint felügyelete alá tartozó szervezetekre (honvédelmi szervezet), a Magyar Honvédség személyi állományára, valamint a honvédelmi szervezetnél szervezett munkavégzés keretében munkát végző személyekre terjed ki.

E rendelet szerint kell bejelenteni, kivizsgálni és nyilvántartani

- a munkavállalót ért minden balesetet, továbbá
- a szervezett munkavégzés során észlelt baleseti veszélyt jelentő rendelkezéseket.

Nemzetközi szerződés eltérő rendelkezése hiányában e rendelet szabályait kell alkalmazni

- a külföldi szolgálatot ellátó honvédelmi szervezeteknél történő szervezett munkavégzésre, és
- a honvédelmi szervezetnél kiképzés vagy egyéb szolgálati tevékenység ellátása céljából tartózkodó más állam katonáját ért baleset esetén.

A rendelet a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 9. § (3) bekezdése alapján az Mvt.-től eltérő szabályokat állapítja meg.

2011. évi CXLI. törvény a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény és egyes kapcsolódó törvények módosításáról.

Megjelent: MK 2011/128. (XI. 3.) - Hatályos: 2011. 11. 04., 2012. 01. 01.

Többek között módosítja a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt.

A törvény nagyobb részt a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) személyi állományára vonatkozó rendelkezések vonatkozásában tartalmaz módosításokat, tovább közelítve a NAV tv.-t a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény, illetve háttérjogszabálya a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény, valamint a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény szabályaihoz.

Többek között módosítja a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt (Mvt.). E szerint rendkívüli munkavégzési körülmények esetére a fegyveres, rendvédelmi, katasztrófavédelmi stb. szervezetek mellett a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál szolgálati viszonyban kifejtett munkatevékenységre is vonatkozik az a kitétel, hogy a munkatevékenységre a feladatkörében érintett miniszter által kiadott külön jogszabály e törvény figyelembevételével kivételesen indokolt esetben eltérő követelményeket,

eljárási szabályokat állapíthat meg az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozóan (9. § (3)).

Az Mvt.-ben változik a Szervezett munkavégzés fogalma is - 87. § (9) -, ide tartozik majd a NAV hivatásos állományú tagjai által szolgálati viszonyukban végzett munka.

A módosító jogszabály érinti az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvényt (Eütv.) is, amelynek 229. § (3) bekezdésében az „a honvédelmi, rendvédelmi és büntetés-végrehajtási szervek” szövegrész helyébe az „a honvédelmi szervek, rendvédelmi szervek, a Nemzeti Adó- és Vámhivatal és büntetés-végrehajtási szervek” szöveg lép.

Az Mvt.-re, illetve az Eütv.-re vonatkozó változások 2012.01.01-jével lépnek hatályba.

234/2011. (XI. 10.) Korm. rendelet a katasztrófavédelemről és a hozzá kapcsolódó egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXXVIII. törvény végrehajtásáról.

Megjelent: MK 2011/131. (XI. 10.) - Hatályos: 2012. 01. 01.

Hatályát veszti:

- A katasztrófák elleni védekezés irányításáról, szervezetéről és a veszélyes anyagokkal kapcsolatos súlyos balesetek elleni védekezésről szóló 1999. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról szóló 179/1999. (XII. 10.) Korm. rendelet,

Korszerűsíti és egyetlen jogszabályban aktualizálja az októberben megjelent, a katasztrófavédelemről és a hozzá kapcsolódó egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXXVIII. törvény végrehajtásával kapcsolatos, eddig külön szabályozott témaköröket (lásd a hatályukat veszítő rendeleteket).

Átmeneti rendelkezésként a települések e rendelet szerinti besorolási javaslatát a polgármester 2012. június 30-ig elkészíti. A besorolási javaslatot a megyei, fővárosi védelmi bizottság elnöke - a hivatásos katasztrófavédelmi szerv területi szervének közreműködésével - felülvizsgálja és a megyei közgyűlés elnöke, a fővárosban a főpolgármester

egyértelműsítésével, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv központi szervének vezetője útján a katasztrófák elleni védekezéséért felelős miniszter részére 2012. szeptember 30-ig jóváhagyásra felterjeszti.

A veszélyelhárítási tervek elkészítése érdekében a fentiekben meghatározott besorolást követő:

- a) 120 napon belül a tervkészítésre kötelezettek összegyűjtik a tervezési adatokat, azokat rendszerezik és adattárakat készítenek,
- b) 180 napon belül a polgármesterek és a gazdálkodó szervek elkészítik települési, illetve munkahelyi veszélyelhárítási terveiket,
- c) 240 napon belül a megyei, fővárosi védelmi bizottságok elkészítik területi veszélyelhárítási terveiket,
- d) 300 napon belül a hivatásos katasztrófavédelmi szerv központi szervének vezetője elkészíti a központi veszélyelhárítási tervet.

57/2011. (XI. 22.) NFM rendelet a víziközlekedés rendjéről.

Megjelent: MK 2011/137. (XI. 22.) - Hatályos: 2012. 01. 01.

Hatályát veszti: a vízi közlekedés rendjéről szóló 39/2003. (VI. 13.) GKM rendelet.

A víziközlekedés rendjét az 1. mellékletben foglalt Hajózási Szabályzat állapítja meg.

A Szabályzat alkalmazási köre a belföldön, valamint a Duna teljes szakaszán és - amennyiben erről nemzetközi szerződés rendelkezik - a Duna és a Tisza mellékfolyóinak külföldi szakaszain magyar lobogó alatt közlekedő vagy üzemeltetett úszólétesítményekre, továbbá Magyarország területén idegen lobogó alatt közlekedő vagy üzemeltetett úszólétesítményekre terjed ki.

250/2011. (XII. 1.) Korm. rendelet a munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi feladatok ellátásával összefüggő kormányrendeletek módosításáról.

Megjelent: MK 2011/142. (XII. 1.) - Hatályos: 2011. 12. 01. 19 órától.

A 250/2011. (XII. 1.) Korm. rendelet – többek között az alábbi jogszabályokat érinti:

- Az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőségről, valamint a munkavédelmi és munkaügyi hatóságok kijelöléséről szóló 314/2010. (XII. 27.) Korm. rendeletet. A változások közül érdemes kiemelni, hogy a Kormány munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi szervként az OMMF-et jelöli ki, amely a beolvadással megszűnt Országos Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Intézet általános és egyetemes jogutódja.

- A vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkaköröket betöltő munkavállalókkal szemben támasztott egészségügyi követelményekről és az egészségügyi vizsgálat rendjéről szóló 203/2009. (IX. 18.) Korm. rendelet. Az OMFIRA történő hivatkozás helyett az OMMF fenti átszervezésének megfelelően „munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi szerv” szerepel.

Megjegyzés: Ugyanebben a közlönyben (Magyar Közlöny 142. sz.) jelent meg az 1413/2011. (XII. 1.) Korm. határozat is, mely szerint a foglalkoztatáspolitikai szervezetrendszer egyszerűsítése és hatékonyságának fokozása érdekében a Foglalkoztatási Hivatal bázisán egy központi hivatal jön létre, amely a Foglalkoztatási Hivatal név- és feladatmódosulásával, valamint a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet és az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség beolvadásával valósul meg a három szervezetnél történő létszámcsökkentés mellett. Határidő: 2012. január 1.

251/2011. (XII. 1.) Korm. rendelet egyes bányászati tevékenységgel összefüggő kormányrendeletek módosításáról.

Megjelent: MK 2011/142. (XII. 1.) - Hatályos: 2011. 12. 09., 2012. 01. 02.

Többek között érinti a bányászatról szóló 1993. évi XLVIII. törvény végrehajtásáról szóló 203/1998. (XII. 19.) Korm. rendeletet (Vhr.), amiben a változások biztonsági, illetve környezetvédelmi előírásokat is tartalmaznak;

- így pl. a Vhr. a következő 6/D. §-sal egészül ki:

„6/D. § (1) A kutatási műszaki üzemi terv szöveges részből és tervtérképből áll. A szöveges résznek tartalmaznia kell:

a) a tervezett kutatási feladatokat és az ezek teljesítéséhez szükséges technológia és a biztonsági intézkedések leírását,

b) a tervezett kutató létesítmények felsorolását, a helyének és felvonulási útvonalainak leírását,

c) az egyes kutatási tevékenységek mennyiségét, ütemezését, azok tervezett időtartamát, módjának, mélységének, technológiájának, valamint a kutatás során várható veszélyek, a környezetre és természetre gyakorolt hatások, valamint a várható veszélyek és a kedvezőtlen hatások elhárítására és azok elhárítására tervezett intézkedések leírását,

d) a tevékenység káros környezeti és természeti hatásainak, továbbá a környezet és természet veszélyeztetésének megelőzésére és csökkentésére tervezett műszaki intézkedéseket, valamint az elvégzendő tájrendezési feladatok ütemezését,

e) a szilárd ásványi nyersanyag kutatásával összefüggésben várható károk rendezésére, a környezet- és természetvédelmi, a tájrendezési és bányakár kötelezettségek teljesítésére szolgáló biztosítékok ismertetését,

f) a kutatási létesítményekkel érintett ingatlanok ingatlan-nyilvántartási azonosító adatait és - szilárdásványok esetében - az ingatlanok tulajdonosainak, vagonkezelőinek, valamint használóinak nevét, címét, és

g) a kutatás során kitermelni kívánt ásványi nyersanyag mennyiségét és a kitermelés indokát.

- Egy másik változás: A Vhr. 19/A. §-a a következő (12) bekezdéssel egészül ki:

„(12) Ha a biztonsági övezeten belül más nyomvonalas létesítmény üzemzavarának elhárítása szükséges, az üzemzavarral érintett nyomvonalas létesítmény üzemeltetője köteles az üzemzavar-elhárítás megkezdése előtt a biztonsági övezettel védett létesítmény, szállítóvezeték vagy elosztóvezeték üzemeltetőjével a tervezett munkálatokról és azok helyéről egyeztetni.”

2011. évi CLXXVI. törvény az egyes egészségügyi tárgyú törvények módosításáról.

Megjelent: MK 2011/151. (XII. 14.) - Hatályos: 2011. 12. 15., 2012. 01. 01., 2012. 01. 02., 2012. 02. 01., 2012. 03. 01., 2012. 05. 01., 2012. 07. 21., 2013. 05. 01., 2014. 01. 01.

Többek között módosítja a kémiai biztonságról szóló 2000. évi XXV. törvényt (Kbtv.), amelyet a következő uniós jogi aktus szerint aktualizáltak: - Az Európai Parlament és a Tanács 2011/65/EU irányelve (2011. június 8.) egyes veszélyes anyagok elektromos és elektronikus berendezésekben való alkalmazásának korlátozásáról.

Egyebek mellett újdonság a veszélyes anyagok és a veszélyes keverékek - gyártás vagy forgalombahozatal előtti - elektronikus úton történő bejelentése, illetve az egészségügyi államigazgatási szerv visszaigazolásának szintén elektronikus módja.

273/2011. (XII. 20.) Korm. rendelet a munkavédelmi bírság mértékére és kiszabására vonatkozó részletes szabályokról.

Megjelent: MK 2011/155. (XII. 20.) - Hatályos: 2012. 01. 01.

A rendelet hatálya a munkavédelmi hatósági eljárásra és a munkavédelmi hatósági eljárást lefolytató munkavédelmi hatóságra terjed ki.

A munkavédelmi bírság mértéke a Korm. rendelet 4. §-ában meghatározott alapösszeg (50 ezer Ft) és a 6. §-ban alkalmazandó szorzók alapján, a 7. § szerinti emelési és csökkentési lehetőség figyelembevételével kerül kiszámításra, azzal, hogy a bírság mértéke nem lehet kevesebb a munkavédelmi bírság Mvt.-ben meghatározott legkisebb, vagy több, az Mvt.-ben meghatározott legnagyobb összegénél (az Mvt. 82. § (3) szerint a munkavédelmi bírság összege 50 000 Ft-tól 10 000 000 Ft-ig terjedhet).

A 3. § szerint a munkavédelmi bírság kiszabásakor a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló törvény alkalmazása során közvetlen veszélyeztetésnek az Értelmező rendelkezések fejezet 2. § b) pontjában meghatározott magatartást kell tekinteni („2. § b) közvetlen veszélyeztetés: a veszélyeztetés térben és időben konkretizálódik, tehát

meghatározott személyt vagy személyeket érint, realizálódása előreláthatóan rövid időn belül bekövetkezhet;”).

A jogszabály rendelkezéseit a hatálybalépését követően indult munkavédelmi hatósági eljárásokban kell alkalmazni.

77/2011. (XII. 21.) NFM rendelet a víziközlekedési balesetek és a víziközlekedési események vizsgálatának részletes szabályairól.

Megjelent: MK 2011/156. (XII. 21.) - Hatályos: 2011. 12. 22., 2012. 01. 01.

Hatályát veszti: a súlyos víziközlekedési balesetek és a rendkívüli hajózási események vizsgálatának részletes szabályairól szóló 9/2006. (II. 27.) GKM rendelet.

A rendelet alkalmazási köre a légi-, a vasúti és a víziközlekedési balesetek és egyéb közlekedési események szakmai vizsgálatáról szóló törvényben (Kbvt.) meghatározott víziközlekedési balesetek és víziközlekedési események vizsgálatára terjed ki.

A közlekedésbiztonsági szerv a víziközlekedési balesetekre és a víziközlekedési eseményekre vonatkozó bejelentést ügyeleti szolgálata útján fogadja.

A helyszínen talált nyomok rögzítését a szakmai vizsgálat keretében vizsgálóbizottság végzi. Amennyiben a víziközlekedési balesettel vagy a víziközlekedési eseménnyel összefüggésben büntetőeljárás indul, a nyomok rögzítéséről a rendőrség gondoskodik.

Halálos víziközlekedési baleset bekövetkezése esetén a holttestek azonosítása, igazságügyi orvosszakértői vizsgálata vagy kiadása érdekében a rendőrség képviselője intézkedik és az intézkedés nyomán keletkezett véleményt szakmai vizsgálat végett a közlekedésbiztonsági szervnek megküldi.

A közlekedésbiztonsági szerv által a Kbvt. bírságra vonatkozó rendelkezései alapján víziközlekedési baleset vagy esemény szakmai vizsgálata

során kiszabott bírság összege természetes személy esetében legfeljebb 50 000 forint, jogi személy esetében legfeljebb 200 000 forint lehet.

50/2011. (XII. 22.) NGM rendelet a munkahelyek kémiai biztonságáról szóló 25/2000. (IX. 30.) EüM-SzCsM együttes rendelet módosításáról és a munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjéről szóló 14/2004. (IV. 19.) FMM rendelet módosításáról.

Megjelent: MK 2011/157. (XII. 22.) - Hatályos: 2011. 12. 27., 2012. 02. 05.

A munkahelyek kémiai biztonságáról szóló 25/2000. (IX. 30.) EüM-SzCsM együttes rendeletet illetően a jogszabályban alkalmazott fogalmakat pontosították, illetve kiegészítették. A „totális por vagy belélegezhető por” helyébe a „belélegezhető frakció” került, új fogalomként megjelent a belélegzett részecskékre vonatkozó respirábilis, valamint a torakális frakció, illetve a biológiai expozíciós mutató és a biológiai hatásmutató. Ezeknek megfelelően a szabályokat is pontosítani kellett néhány egyéb korrekció mellett. A hivatkozott uniós jogi aktusok listája bővült, az 1. és 2. mellékletet a módosító rendelet 1. és 2. melléklete váltotta fel.

A munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjéről szóló 14/2004. (IV. 19.) FMM rendelet változásai érintik

- a jogszabályban használ fogalmakat,
- a veszélyesnek nem minősülő munkaeszköz biztonságos szerelését,
- a biztonságos munkaeszköz megválasztása során a használattal összefüggésben a munkavállalók tájékoztatását,
- a munkaeszköz indítása kapcsán a veszélyes térben tartózkodás tilalmával összefüggő (így pl. a biztonsági jelzésre vagy a vezérlőberendezésre vonatkozó) szabályokat,
- a leeső vagy kivágódó tárgyak veszélyével járó munkaeszközt,
- a mozgó részek biztonsági berendezéssel történő ellátását,
- a munkaeszközök karbantartásához karbantartási napló, nyilvántartás rendszeresítését, illetve vezetését, valamint
- a munkavállalókra kockázatot jelentő önjáró munkaeszközöket.

A hivatkozott uniós jogi aktusok listája szintén bővült.

Az EüM-SzCsM rendelet változásai 2011. 12. 27.-től, az FMM rendeleté 2012. 02. 05.-től hatályosak.

306/2011. (XII. 23.) Korm. rendelet az építési beruházások közbeszerzésének részletes szabályairól.

Megjelent: MK 2011/158. (XII. 23.) - Hatályos: 2012. 01. 01.

Hatályát veszti az építési beruházások közbeszerzési eljárás során készí- tendő dokumentációjának tartalmáról szóló 215/2010. (VII. 9.) Korm. rendelet.

Munkavédelmi, környezetvédelmi és minőségbiztosítási követelményt is tartalmaz.

Rendelkezéseit a hatálybalépése után megkezdett közbeszerzésekre, illetve a hatálybalépése után megkezdett közbeszerzési eljárások alapján megkötött szerződésekre kell alkalmazni. Az 5. § (4) bekezdését nem kell alkalmazni, ha a tervezővel a szerződés megkötésére e rendelet hatálybalépését megelőzően került sor.

A 2012. január 1. előtt megkezdett közbeszerzések esetén az építési beruházások közbeszerzési eljárás során készí- tendő dokumentációjának tartalmáról szóló 215/2010. (VII. 9.) Korm. rendelet szerint kell eljárni.

312/2011. (XII. 23.) Korm. rendelet a hivatásos katasztrófavédelmi szerv eljárásai során a veszélyes áruk vasúti és belvízi szállításának ellenőrzésére és a bírság kivetésére vonatkozó egységes eljárás szabályairól, továbbá az egyes szabálytalanságokért kiszabható bírságok összegéről, valamint a bírsággal összefüggő hatósági feladatok általános szabályairól.

Megjelent: MK 2011/158. (XII. 23.) - Hatályos: 2012. 01. 01.

A rendelet hatálya kiterjed Magyarország területén

- a) a veszélyes áru vasúti továbbítása során a veszélyesáru-szállítás szabályai betartásának
 - = aa) vasúti pályán;
 - = ab) üzemváltó állomáson, határállomáson, vasúti üzemi létesítményen;
 - = ac) telephelyen;

- b) a veszélyes áru vízi szállítása során a veszélyesáru-szállítás szabályai betartásának

= ba) nemzetközi és nemzeti vízi úton;

= bb) kikötő területén vagy azon kívül;

= bc) veszteglő (lekötő) helyen

történő, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv által lefolytatott ellenőrzésére.

Az ellenőrzés lefolytatására - meghatározott eltérésekkel - a katasztrófavédelmi hatóság területi és helyi szerve önállóan jogosult a területi szerv teljes illetékességi területén.

A bírságolási eljárás lefolytatására első fokon a katasztrófavédelmi hatóság illetékes területi szerve, másodfokon a hivatásos katasztrófavédelmi szerv központi szerve jogosult.

A veszélyes áru szállításának bejelentésekor belföldi rakodás esetében a berakás, külföldi rakodás esetében a határátlépés helye szerinti katasztrófavédelmi hatóság területi szerve az illetékes.

51/2011. (XII. 23.) NGM rendelet egyes foglalkozás-egészségügyi tárgyú miniszteri rendeletek módosításáról.

Megjelent: MK 2011/158. (XII. 23.) - Hatályos: 2011. 12. 24.

A 250/2011. (XII. 1.) Korm. rendelet munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi szervként az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőséget (OMMF) jelölte ki, amely a beolvadással megszűnt Országos Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Intézet (OMFI) általános és egyetemes jogutódja. A foglalkoztatáspolitikai szervezetrendszer változása kapcsán az alábbi rendeletekben megváltozott az OMFI-ra, a közbeszerzési eljárásokhoz kapcsolódó, a munkavállalók védelmére és a munkafeltételekre vonatkozó tájékoztatási kötelezettség-eljárás szabályairól és díjazásáról szóló 1/2004. (I. 9.) FMM rendeletben pedig az OMMF-re, valamint illetékes területi szerveire történő hivatkozás. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet

esetében az új munkabaleseti jegyzőkönyv alkalmazása 1 évvel, 2013. január 1-jére toldott el.

Módosult

- A keszonmunkákról szóló 6/1987. (VI. 24.) EüM rendelet,
- A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról szóló 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet,
- A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet,
- A foglalkozási eredetű rákkeltő anyagok elleni védekezésről és az általuk okozott egészségkárosodások megelőzéséről szóló 26/2000. (IX. 30.) EüM rendelet,
- A közbeszerzési eljárásokhoz kapcsolódó, a munkavállalók védelmére és a munkafeltételekre vonatkozó tájékoztatási kötelezettség eljárási szabályairól és díjazásáról szóló 1/2004. (I. 9.) FMM rendelet,
- A rezgésexpoziciónak kitett munkavállalókra vonatkozó minimális egészségi és munkabiztonsági követelményekről szóló 22/2005. (VI. 24.) EüM rendelet,
- A munkavállalókat érő zajexpozicióra vonatkozó minimális egészségi és biztonsági követelményekről szóló 66/2005. (XII. 22.) EüM rendelet,
- A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet módosításáról szóló 5/2010. (III. 9.) SZMM rendelet.

323/2011. (XII. 28.) Korm. rendelet a Nemzeti Munkaügyi Hivatalról és a szakmai irányítása alá tartozó szakigazgatási szervezetek feladat és hatásköréről.

Megjelent: MK 2011/161. (XII. 28.) - Hatályos: 2011. 12. 29., 2012. 01. 01.

Hatályát veszti:

- Az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőségről, valamint a munkavédelmi és munkaügyi hatóságok kijelöléséről szóló 314/2010. (XII. 27.) Korm. rendelet,

A 1413/2011. (XII. 1.) Korm. határozat szerint a foglalkoztatáspolitikai szervezetrendszer egyszerűsítése és hatékonyságának fokozása érde-

kében a Foglalkoztatási Hivatal bázisán egy központi hivatal jön létre, amely a Foglalkoztatási Hivatal név- és feladatmódosulásával, valamint a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet és az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség beolvasásával valósul meg.

A 323/2011. (XII. 28.) Korm. rendelet nevesíti a központi hivalt, továbbá meghatározza a létrehozásával és működésével kapcsolatos feladatokat.

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal foglalkoztatáspolitikai, munkavédelmi, munkaügyi, szak- és felnőttképzési feladatokat ellátó központi hivatal, amelynek irányítását a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter látja el. A Hivatal élén a főigazgató áll, székhelye Budapest.

Az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség (OMMF) és a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet (NSZFI) 2011. december 31-én beolvad a Foglalkoztatási Hivatalba. A Foglalkoztatási Hivatal az OMMF és az NSZFI általános és egyetemes jogutóda.

A Foglalkoztatási Hivatal elnevezése 2012. január 1-jétől Nemzeti Munkaügyi Hivatalra változik.

A Kormány állami foglalkoztatási szervként a Hivalt, valamint a munkaügyi központot jelöli ki. A munkaügyi központ a fővárosi és megyei kormányhivatal munkaügyi feladatokat ellátó szakigazgatási szervként működik.

A munkavédelmi és munkaügyi igazgatóság a Hivatalnak önálló feladat és hatáskörrel rendelkező szervezeti egysége. A Kormány a munkavédelemmel és a munkaügyi hatósági tevékenységgel kapcsolatos közigazgatási feladatok ellátására munkavédelmi és munkaügyi hatóságként a munkavédelmi és munkaügyi igazgatóságot, továbbá a fővárosi és megyei kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szervét (munkavédelmi és munkaügyi felügyelőség), munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi szervként a munkavédelmi és munkaügyi igazgatóságot jelöli ki.

A munkavédelmi és munkaügyi felügyelőség munkavédelmi hatósági feladatokat ellátó szervezeti egységből (munkavédelmi felügyelőség), valamint munkaügyi hatósági feladatokat ellátó szervezeti egységből (munkaügyi felügyelőség) áll.

A Kormány állami szakképzési és felnőttképzési szervként a Hivatalt jelöli ki.

A szakképzésről szóló törvényben, a felnőttképzésről szóló törvényben, valamint a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló törvényben a szakképzési és felnőttképzési szerv számára meghatározott feladatokat, továbbá a tankönyvpiac rendjéről szóló törvényben meghatározott Szakképzési Tankönyv és Taneszköz Testület működtetésével kapcsolatos feladatokat a Hivatal látja el.

A rendelet részletesen meghatározza a Hivatal foglalkoztatáspolitikával, a munkavédelemmel és munkaüggyel, valamint a szakképzéssel és felnőttképzéssel összefüggő feladatait.

A jogszabály

a) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló, 2004. április 29-i 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet,

b) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet végrehajtására vonatkozó eljárás megállapításáról szóló, 2009. szeptember 16-i 987/2009/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet végrehajtásához szükséges rendelkezéseket állapítja meg.

További információ:

2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról.

Megjelent: MK 2011/162. (XII. 29.) - Hatályos: 2011. 12. 31., 2012. 01. 01., 2012. 02. 01., 2012. 07. 01., 2014. 01. 01.

Többek között módosítja

- a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt (Mvt.)

- a szabálysértésekről szóló 1999. évi LXIX. törvényt.

E törvények módosítása 2012.01.01-jén lép hatályba.

Az Mvt. jelentősen módosult (lásd pl. a kockázatértékelést), - a változások az alábbi fejezeteket / témaköröket érintik:

Preambulum

Létesítés

Munkavédelmi üzembehelyezés, ezen belül:

- A veszélyes munkaeszköz, technológia próba- vagy kísérleti jelleggel történő üzemeltetése

A munkafolyamatra, a technológiára, az anyagra vonatkozó követelmények, ezen belül:

- A munkavégzés összehangolása azokon a munkahelyeken, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak

- Mentési terv rendellenes körülmények kialakulása esetére.

- Elsősegélynyújtás

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi feltételei

A munkáltatók és a munkavállalók kötelességei és jogai az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításában:

- Kockázatértékelés (a munkáltató a tevékenység megkezdése előtt, azt követően indokolt

esetben, de legalább 3 évente köteles elvégezni. Az új normaszöveg már nem tartalmazza az évenkénti felülvizsgálat kötelezettségét)

- A munkáltató kötelezettségei

- foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatás

A munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések bejelentése, kivizsgálása és nyilvántartása

A Munkavédelmi Bizottság] tevékenysége

A munkavédelem hatósági felügyelete:

- A munkavédelmi hatóság az ellenőrzési tevékenysége
- Munkavédelmi bírság
- A munkavédelmi hatóság adatkezelése a hatósági eljárás során
- A munkavédelmi hatóság jogköre
- Munkavégzésre irányuló jogviszony szervezett munkavégzésnek történő minősítése

Értelmező rendelkezések:

- Szervezett munkavégzés
- Természetes személy munkáltató háztartásában történő munkavégzés
- Munkáltatói és munkavállalói érdekképviselő
- Bányászati munkabaleset.

A szabálysértésekről szóló 1999. évi LXIX. törvény (Szabstv.) 35. § e) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A jogszabályban hatáskörükbe utalt szabálysértési ügyekben a szabálysértési hatóság jogkörét gyakorolják)

„e) a munkavédelmi hatóság;”

A Szabstv. 140. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Az (1) és (2) bekezdésben meghatározott szabálysértés miatt az eljárás a rendőrség, a bányafelügyelet, valamint a munkavédelmi hatóság hatáskörébe tartozik.”

2011. évi CXCV. törvény a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény és más törvények szolgálati viszonytal kapcsolatos módosításáról.

Megjelent: MK 2011/162. (XII. 29.) - Hatályos: 2012. 01. 01., 2012. 01. 02., 2012. 03. 08.

Többek között módosítja a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt (Mvt.) 2012.01.01-i hatálybalépéssel.

61. § (1) A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 9. §-a a következő (4) bekezdéssel egészül ki:

„(4) A honvédelemért felelős miniszter a Magyar Honvédségnél, a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálatnál, valamint a honvédelemért felelős miniszter vagyongazdálkodásába tartozó gazdasági társaságoknál szolgálati viszonyban, közszolgálati jogviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban, vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyban kifejtett munkatevékenységre e törvény figyelembevételével kivételesen indokolt esetben eltérő követelményeket, eljárási szabályokat állapíthat meg az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozóan.”

(2) Az Mvt. 88. § (3) bekezdése a következő c) ponttal egészül ki:

(Felhatalmazást kap a feladatkörében érintett miniszter, hogy)

„c) rendeletben határozza meg a Magyar Honvédségnél, a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálatnál, valamint a honvédelemért felelős miniszter vagyongazdálkodásába tartozó gazdasági társaságoknál a munkavégzésre irányuló jogviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a közszolgálati jogviszony, valamint a szolgálati viszony keretében kifejtett munkatevékenységre vonatkozó e törvényben meghatározottaktól eltérő munkavédelmi követelményeket, az eljárási szabályokat, a tevékenységek veszélyességi osztályba sorolását, továbbá a balesetek, a foglalkozási megbetegedések

és fokozott expozíciós esetek bejelentésére, kivizsgálására és minősítésére vonatkozó szabályokat.”

(3) Hatályát veszti az Mvt. 9. § (3) bekezdésében az „a Magyar Honvédségnél,” szövegrész.

67/2011. (XII. 30.) BM rendelet az egyes rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjai egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, közalkalmazottai és köztisztviselői munkaköri egészségi alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint az egészségügyi alapellátásról szóló 57/2009. (X. 30.) IRM-ÖM-PTNM együttes rendelet módosításáról.

Megjelent: MK 2011/164. (XII. 30.) - Hatályos: 2012. 01. 01.

70/2011. (XII. 30.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alá tartozó rendvédelmi szervek munkavédelmi feladatai, valamint foglalkozás-egészségügyi tevékenysége ellátásának szabályairól.

Megjelent: MK 2011/165. (XII. 30.) - Hatályos: 2012. 01. 02.

Hatályát veszti: az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés szabályairól a belügyminiszter által irányított rendvédelmi szerveknél című 15/2000. (V. 26.) BM rendelet.

Módosul:

- Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés szabályairól a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál című 8/2003. (VIII. 14.) MeHVM rendelet
- az egyes rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjai egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, közalkalmazottai és köztisztviselői munkaköri egészségi alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint az egészségügyi alapellátásról szóló 57/2009. (X. 30.) IRM-ÖM-PTNM együttes rendelet.

Hatálya az alábbiakra terjed ki:

- a) a belügyminiszter által irányított rendvédelmi szervekre, az önkormányzati tűzoltóságokra, (rendvédelmi szerv), - b) az a) pontban felsorolt szervek hivatásos, szerződéses, kormányzati szolgálati jogviszonyban, közszolgálati jogviszonyban, munkaviszonyban álló és közalkalmazotti állományának minden szervezett tevékenységére, - c) a tűzoltás és a műszaki mentés, az ezekre való felkészülés, továbbá a készségi szolgálat ellátása során a főfoglalkozású létesítményi tűzoltóságokra, a hatósági jogkörre vonatkozó rendelkezések kivételével, továbbá - d) a rendkívüli munkavégzési körülmények esetén a feladat végrehajtásába bevont külső személyekre, a polgári védelmi kötelezettség alapján szolgálatot teljesítő személyekre, valamint a rendészeti szakközépiskolák tanulóira és személyi állományára.

A munkavédelmi tevékenység ellátásának e rendeletben meghatározott személyi feltételeit a munkáltatók 2015. december 31-ig alakítják ki. Az e rendeletben meghatározott személyi feltételek megteremtéséig a munkavédelmi tevékenység személyi feltételei tekintetében a 2011. december 31-én hatályos szabályok alkalmazhatók.

A rendelet hatálybalépését követő 90 napon belül aktualizálni kell a rendvédelmi szervek meglévő munkavédelmi szabályzatait. E rendelet hatálybalépését követően létrejövő új munkáltatók a működésük megkezdését követő 90 napon belül kötelesek elkészíteni a munkavédelmi szabályzatot.

41/2011. (XII. 30.) KIM rendelet az egyes igazságügyi tárgyú igazságügyi miniszteri rendeletek módosításáról.

Megjelent: MK 2011/165. (XII. 30.) - Hatályos: 2012. 01. 01.

Többek között módosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés szabályairól, valamint a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról a büntetés-végrehajtási szervezetnél című 2/1999. (II. 11.) IM rendeletet.

94/2011. (XII. 30.) NFM rendelet a hajós és tengerész szolgálati könyvről szóló 26/2002. (XI. 29.) GKM rendelet és a hajózási egészségi alkalmasság feltételeiről és vizsgálati rendjéről szóló 21/2002. (XI. 8.) GKM-ESzCsM együttes rendelet módosításáról.

Megjelent: MK 2011/165. (XII. 30.) - Hatályos: 2012. 01. 04.

373/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet a munkavédelmi hatósági feladatokat ellátó egyes szervek kijelöléséről.

Megjelent: MK 2011/166. (XII. 31.) - Hatályos: 2011. 01. 05.

Hatályát veszti a munkavédelmi hatósági feladatokat ellátó egyes szervek kijelöléséről szóló 230/2008. (IX. 12.) Korm. rendelet.

A jogszabály a rendőrség, a büntetés-végrehajtási intézmények, a Magyar Honvédség, a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv és az önkormányzati tűzoltóságok, valamint a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok munkavédelmi hatósági szerveire vonatkozó kijelölést határozza meg.

A Munkavédelmi Törvény legutóbbi módosításai:

2011. november – 2012. január között 4x módosult.

1.

2011. évi CXLI. törvény a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény és egyes kapcsolódó törvények módosításáról.

Megjelent: MK 2011/128. (XI. 3.) - Hatályos: 2011. 11. 04., 2012. 01. 01.

Többek között módosítja a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt.

A törvény nagyobb részt a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) személyi állományára vonatkozó rendelkezések vonatkozásában tartalmaz módosításokat, tovább közelítve a NAV tv.-t a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény, illetve háttérjogszabálya a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény, valamint a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény szabályaihoz.

Többek között módosítja a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt (Mvt.). E szerint rendkívüli munkavégzési körülmények esetére a fegyveres, rendvédelmi, katasztrófavédelmi stb. szervezetek mellett a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál szolgálati viszonyban kifejtett munkatevékenységre is vonatkozik az a kitétel, hogy a munkatevékenységre a feladatkörében érintett miniszter által kiadott külön jogszabály e törvény figyelembevételével kivételesen indokolt esetben eltérő követelményeket, eljárási szabályokat állapíthat meg az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozóan (9. § (3)).

Az Mvt.-ben változik a Szervezett munkavégzés fogalma is - 87. § (9) -, ide tartozik majd a NAV hivatásos állományú tagjai által szolgálati viszonyukban végzett munka.

A módosító jogszabály érinti az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvényt (Eütv.) is, amelynek 229. § (3) bekezdésében az „a honvédelmi, rendvédelmi és büntetés-végrehajtási szervek” szövegrész helyébe az „a honvédelmi szervek, rendvédelmi szervek, a Nemzeti Adó- és Vámhivatal és büntetés-végrehajtási szervek” szöveg lép.

Az Mvt.-re, illetve az Eütv.-re vonatkozó változások 2012.01.01-jével lépnek hatályba.

2.

2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról.

Megjelent: MK 2011/162. (XII. 29.) - Hatályos: 2011. 12. 31., 2012. 01. 01., 2012. 02. 01., 2012. 07. 01., 2014. 01. 01.

Többek között módosítja

- a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt (Mvt.)
- a szabálysértésekről szóló 1999. évi LXIX. törvényt.

E törvények módosítása 2012.01.01-jén lép hatályba.

Az Mvt. jelentősen módosult (lásd pl. a kockázatértékelést), - a változások az alábbi fejezeteket / témaköröket érintik:

Preambulum

Létesítés

Munkavédelmi üzembehelyezés, ezen belül:

- A veszélyes munkaeszköz, technológia próba- vagy kísérleti jelleggel történő üzemeltetése

A munkafolyamatra, a technológiára, az anyagra vonatkozó követelmények, ezen belül:

- A munkavégzés összehangolása azokon a munkahelyeken, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak

- Mentési terv rendellenes körülmények kialakulása esetére.

- Elsősegélynyújtás

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi feltételei

A munkáltatók és a munkavállalók kötelességei és jogai az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításában:

- Kockázatértékelés (a munkáltató a tevékenység megkezdése előtt, azt követően indokolt

esetben, de legalább 3 évente köteles elvégezni. Az új normaszöveg már nem tartalmazza az évenkénti felülvizsgálat kötelezettségét)

- A munkáltató kötelezettségei

- foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatás

A munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések bejelentése, kivizsgálása és nyilvántartása

A Munkavédelmi Bizottság] tevékenysége

A munkavédelem hatósági felügyelete:

- A munkavédelmi hatóság az ellenőrzési tevékenysége
- Munkavédelmi bírság
- A munkavédelmi hatóság adatkezelése a hatósági eljárás során
- A munkavédelmi hatóság jogköre
- Munkavégzésre irányuló jogviszony szervezett munkavégzésnek történő minősítése

Értelmező rendelkezések:

- Szervezett munkavégzés
- Természetes személy munkáltató háztartásában történő munkavégzés
- Munkáltatói és munkavállalói érdekképviselő
- Bányászati munkabaleset.

A szabálysértésekről szóló 1999. évi LXIX. törvény (Szabstv.) 35. § e) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A jogszabályban hatáskörükbe utalt szabálysértési ügyekben a szabálysértési hatóság jogkörét gyakorolják)

„e) a munkavédelmi hatóság;”

A Szabstv. 140. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Az (1) és (2) bekezdésben meghatározott szabálysértés miatt az eljárás a rendőrség, a bányafelügyelet, valamint a munkavédelmi hatóság hatáskörébe tartozik.”

3.

2011. évi CXCI. törvény a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény és más törvények szolgálati viszonytal kapcsolatos módosításáról.

Megjelent: MK 2011/162. (XII. 29.) - Hatályos: 2012. 01. 01., 2012. 01. 02., 2012. 03. 08.

Többek között módosítja a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt (Mvt.) 2012.01.01-i hatálybalépéssel.

- A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 9. §-a a következő (4) bekezdéssel egészül ki:

„(4) A honvédelemért felelős miniszter a Magyar Honvédségnél, a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálatnál, valamint a honvédelemért felelős miniszter vagyongazdálkodásba tartozó gazdasági társaságoknál szolgálati viszonyban, közszolgálati jogviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban, vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyban kifejtett munkatevékenységre e törvény figyelembevételével kivételesen indokolt esetben eltérő követelményeket, eljárási szabályokat állapíthat meg az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozóan.”

- Az Mvt. 88. § (3) bekezdése a következő c) ponttal egészül ki:

(Felhatalmazást kap a feladatkörében érintett miniszter, hogy)

„c) rendeletben határozza meg a Magyar Honvédségnél, a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálatnál, valamint a honvédelemért felelős miniszter vagyongazdálkodásba tartozó gazdasági társaságoknál a munkavégzésre irányuló jogviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a közszolgálati jogviszony, valamint a szolgálati viszony keretében kifejtett munkatevékenységre vonatkozó e törvényben meghatározottaktól eltérő munkavédelmi követelményeket, az eljárási szabályokat, a tevékenységek veszélyességi osztályba sorolását, továbbá a balesetek, a foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciós esetek bejelentésére, kivizsgálására és minősítésére vonatkozó szabályokat.”

- Hatályát veszti az Mvt. 9. § (3) bekezdésében az „a Magyar Honvédségnél,” szövegrész.

4.

2012. évi II. törvény a szabálysértésekről, a szabálysértési eljárásról és a szabálysértési nyilvántartási rendszerről.

Megjelent: MK 2012/2. (I. 6.) - Hatályos: 2012. 04. 15., 2012.01.09.

Hatályát veszti:

- a szabálysértésekről szóló 1999. évi LXIX. törvény
- az egyes szabálysértésekről szóló 218/1999. (XII. 28.) Korm. rendelet.

2012.04.05-i hatállyal módosul többek között:

a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (hatályát veszti a 84. § (1) bekezdés l) pontja).

[„Mvt.84. § (1) A munkavédelmi hatóság felügyelője jogosult] l) a szabálysértésre vonatkozó külön jogszabályok szerint eljárni.”

Az új szabálysértési törvény alapján ötezer, illetve háromszázezer forintra emelkedik a szabálysértések esetén kiszabható pénzbírságok legalacsonyabb, valamint legmagasabb összege. Erősítik a helyszíni bírság „visszatartó erejét” is, a kiszabható bírság öteztől ötvenezer forintig terjed, ismételt elkövetés esetén összege hetvenezer forintig terjedhet.

A hatékony és gyors eljárás mellett a cél a költséghatékony eljárás felépítése, amelyben a szabálysértés elkövetőjének már nem fűződik érdeke az eljárási cselekmények indokolatlan elhúzásához.

Az jogszabály egyik újdonsága a szabálysértési elzárás jogintézményének bevezetése. Ennek köszönhetően a jogszabályban nevesített szabálysértési tényállások meghatározott időn belüli, ismételt elkövetése esetén, az eredetileg szabálysértési elzárással nem sújtható cselekmény miatt, elzárás is kiszabható lesz.

Az új szabályozás a közérdekű munkát, mint önálló büntetést is engedi alkalmazni, ennek megfelelően a közérdekű munka mértékét órákban határozza meg. Az elkövető a közérdekű munka során dönthet úgy, hogy a hátra levő részt megváltja - hat óra munka ötezer forintnak felel meg -, vagy, dönthet úgy is, hogy nem folytatja a közérdekű munkát.

A törvény a kitiltás intézményét kiterjeszti a kereskedelmi tevékenységgel összefüggő szabálysértésekre is, korábban csak sportrendezvényről, illetve sportlétesítményből történhetett a kitiltás.

6. Intézményi változások

A Kormány a 323/2011. (XII. 28.) Korm. rendeletében a munkavédelemmel és a munkaügyi hatósági tevékenységgel kapcsolatos közigazgatási feladatok ellátására 2012. január 1-jei hatállyal munkavédelmi és munkaügyi hatóságként a **Nemzeti Munkaügyi Hivatal (NMH) Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóságát**, továbbá a fővárosi és megyei kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szervét (munkavédelmi és munkaügyi felügyelőség) jelölte ki. A Kormány továbbá munkahigiéniés és foglalkozás-egészségügyi szervként a Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóságot jelölte ki. Az NMH jogállását tekintve központi hivatal, amelynek irányítását a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter látja el; a Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóság az NMH önálló feladat- és hatáskörrel rendelkező szervezeti egysége.

A Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóságot a miniszter által kinevezett főigazgató-helyettes vezeti. A főigazgató-helyettes a Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóság szervezeti egységein keresztül ellátja a munkavédelmi és munkaügyi felügyelőségek szakmai irányítását. A fővárosi és megyei kormányhivatal munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szerveinek munkavédelmi, illetve munkaügyi felügyelőségei változatlanul ellátják az első fokú munkavédelmi, munkaügyi hatósági hatásköröket, illetékességük a kormányhivatalok illetékességéhez igazodik.

Munkavédelmi Információs Szolgálat (Mobil telefonról is ingyenesen hívható!)

Az ingyenes, telefonos munkavédelmi információs szolgálat, tájékoztatást nyújt a munkavédelemmel kapcsolatos jogosultságokról és kötelezettségekről a munkavállalók és munkáltatók, az érdekképviseleti szervek és minden, a munkavédelem kérdései iránt érdeklődő számára. A tájékoztató, tanácsadó tevékenységet a következő szervezetek látják el:

- Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóság

Témakör: Munkahelyi biztonság, munkahelyi egészség

Zöld szám: 06 80 204 292

E-mail: munkaved-info@ommf.gov.hu

Hívható: hétfőtől-csütörtökig: 8.30-16.00, pénteken: 8.30-13.30;

- Magyar Bányászati és Földtani Hivatal (MBFH)

Témakör: Bányászati munkabiztonság

Zöld szám: 06 80 204 258

E-mail: munkavedelem@mbfh.hu

Hívható: hétfőtől-csütörtökig: 8.00-15.00, pénteken: 8.00-12.00;

Területi munkavédelmi tanácsadók elérhetőségei a Megyei Kormányhivatalok Munkavédelmi és Munkaügyi Szakigazgatási Szervének Munkavédelmi Felügyelősége címén, telefonon és fax számán.