



MAJOSZ

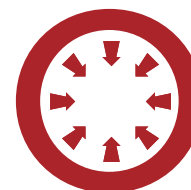
MAGYAR JÁRMŰALKATRÉSZGYÁRTÓK
ORSZÁGOS SZÖVETSEGE

MUNKAVÉDELMI KIADVÁNY

2019



Dr. Nyirő József,
MAJOSZ Elnök



ELŐSZÓ

A járműgyártók számára a **magas minőség és a szállítási határidők pontos betartása alapvető követelmény**. Egy hibás alkatrész gépjárművek tízezreinek visszahívásához vezethet, a szállítási lánc megszakadása megállíthatja az összeszerelés teljes folyamatát.

A **munkavédelmi kockázatok csökkentése** a cég számára fontos követelmény, mely a munkavédelmi és munkaegészségügyi szakemberek mellett, egyéb területek szakembereinek közreműködését is feltételezi.

E kiadvány csak a **legfontosabb munkáltatói feladatok ismertetésére tér ki**, gyakorlati útmutatással segítve a munkavédelemben elkötelezett felső- és középszintű vezetőket.

2. A MUNKAVÉDELEM SZABÁLYOZÁSA

A munkavédelem feladata elsősorban a munkahelyi balesetek és egészségkárosodások megelőzése, ennek érdekében helye és szerepe van már a munkaeszközök és munkahelyek megtervezése, kialakítása során. A sérülések, egészségkárosodások megelőzésén túl, a munkahelyi jóllét kialakításához is hozzájárul a jól működő munkavédelmi rendszer.

A munkavédelem alapvető szabályrendszerének kialakítása állami feladat és kötelezettség, az állam elvárása a munkavédelmi előírások önkéntes betartása. Ugyanakkor sok esetben kényszeríteni kell a munkáltatókat, nem ritkán a munkavállalókat is, a munkavédelmi előírások betartására.

2.1 A munkavédelmi szabályok rendszere, szabálytípusok

Az alapvető munkavédelmi szabályok az Alaptörvényben, ezeken alapulóan a Munka Törvénykönyvében (2012. évi I. tv., a továbbiakban: Mt.) és a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: munkavédelmi törvény), valamint az ilyen irányú rendelkezéseket is tartalmazó további jogszabályokban találhatók.

2.2 Szabványok alkalmazása

A nemzeti szabvány olyan szabvány, amelyet a nemzeti szabványügyi szervezet alkotott meg (MSZ), vagy fogadott el (MSZ EN; MSZ ISO; MSZ EN ISO), és tett a nyilvánosság számára hozzáférhetővé.

A gépek gyártásához, üzemeltetéséhez számos szabvány ismerete szükséges, ezek biztonsági alapszabványok, vagy általános biztonsági szabványok, illetve egyes gépekre vonatkozó szabványok. A munkáltató feladata, hogy a cégnél kövessék a szabványok változásait, az érintett munkavállalók megismerjék és alkalmazzák.

Az általános szabálytól eltérően, a munkavédelmi tartalmú, magyar nyelvű szabványok alkalmazása minden esetben kötelező a munkáltatók számára.

Jelenleg mintegy 27 ezer érvényes, és a több mint 23 ezer visszavont szabvány van, ezekből a keresett szabványok meg-

találása, valamint a változások nyomon követése nem egyszerű feladat. A szabványok figyelemmel kísérését megkönnyíti a Szabványügyi Közlöny, az Magyar Szabványügyi Testület hivatalos lapja. Elérhető nyomtatott és online változata egyaránt (előfizetéssel).

A Magyar Szabványügyi Testület mszt.hu honlapján ingyenes szabványkeresés lehetséges, jelzet, cím és ICS (szabványok nemzetközi osztályozási rendszere) szerint.

2.3 A munkáltatói szabályozás

A munkáltató kötelezettsége az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek meghatározása és biztosítása. Feladata teljesítéséhez – a jogszabályi keretek között – szabályozási joggal is rendelkezik.

Jogszabályokban csak néhány munkáltatói szabályozási feladat jelenik meg nevesítetten, ugyanakkor sok más munkavédelmi kötelezettség megvalósításához nélkülözhetetlen annak belső szabályozása.

Munkáltatói belső szabályozások, melyek tételes jogszabályi előíráson alapulnak (nem teljes körű felsorolás):

- az egyéni védőeszköz juttatás belső rendjének szabályozása,
- a munkaköri alkalmassági vizsgálatok rendjének meghatározása,
- a sérülékeny csoportba tartozó munkavállalók számára tiltott munkakörök meghatározása,
- munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjéről 10/2016. (IV. 05.) NGM rendeletben meghatározott ellenőrző felülvizsgálatok gyakoriságának, elvégzési módjának meghatározása.

A munkáltató belső szabályozása jogszabály erővel bír az adott vállalatra nézve, és ugyanúgy munkavédelemre vonatkozó szabálynak minősül, mint a munkavédelmi jogszabályok, melyekkel nem lehet ellentétes tartalmú.

A munkáltatónak fontos érdeke, hogy a munkavédelmi feladatokat, hatásköröket és felelősségi szinteket meghatározza, pontosítsa a belső dokumentumokban (utasításokban, munkaköri leírásokban, üzemeltetési dokumentumokban, stb.). Súlyos munkabalesetek vizsgálatánál gyakran állapítják meg, hogy alapvető eljárási hiányosságok történtek (pl. üzembe helyezés, időszakos vizsgálatok, munkavédelmi oktatások során), melyek ok-okozati összefüggésben voltak a súlyos sérüléssel, halál bekövetkezésével.

Jelentős forrásokat takaríthat meg a cég, ha például pontosan meghatározzák a gépek, berendezések, készülékek kiválasztási eljárását, a munkavédelmi szempontok és követelmények figyelembe vételével, megelőzve az üzembe helyezésnél, használatba vételnél előforduló problémákat (hiányzik az EK-megfelelőségi nyilatkozat, CE megfelelési jelölés, IP fokozat nem megfelelő, stb.)

A munkáltatói belső munkavédelmi szabályozások egy dokumentumba, például munkavédelmi szabályzatba (MVSZ) foglalása nem kötelező, de ha ebben kívánják meghatározni az egészséges és biztonságos munkavégzés egyes szabályait, akkor a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.



3. A MUNKAVÉDELEMI TÖRVÉNY

3.1 A munkavédelem fogalma, a szabályozás célja

A munkavédelemi törvény feladata, hogy az Alaptörvényben a munkavállalót megillető, az egészséges és biztonságos munkahelyhez való jog érvényesülését biztosítsa a maga eszközrendszerével minden olyan munkavállaló számára, aki Magyarországon munkát végez.



Munkavédelem: a szervezett munkavégzésre vonatkozó munkabiztonsági és munka-egészségügyi követelmények, továbbá a munkavédelmi törvény céljának megvalósítására szolgáló törvénykezési, szervezési, intézményi előírások rendszere, valamint mindezek végrehajtása. A munkaegészségügy a munkahigiéne és a foglalkozás-egészségügy szakterületeit foglalja magában.

A törvény csak a szervezett munkavégzést vonja a munkavédelem fogalmkörébe, ugyanakkor egyes vonatkozásokban a védelmet kiterjeszti a szervezett munkavégzés keretein kívül lévő természetes személyekre (pl. a munkahelyen tartózkodó külső személyek, látogatók, vendégek) is. Ez azonban nem változtat azon a tényen, hogy a munkavédelmi szabályok a szervezett munkavégzésre irányulnak.

Szervezett munkavégzésnek azt tekinti a törvény, amikor a munkavállaló a munkavédelmi törvényben tételesen felsorolt jogviszony keretében végzi munkáját, ilyen a munkaszerződés alapján történő foglalkoztatás, ami a járműgyártásban a leggyakoribb foglalkoztatási jogviszony.

Nem szervezett munkavégzés a megbízási, szolgáltatási, vállalkozási stb. szerződések alapján történő munkavégzés, valamint az önfoglalkoztató egyéni vállalkozó (egyéni cég formában sem) munkavégzése.

Munkabiztonság

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés műszaki biztonsági, megelőzést célzó követelményrendszere (személyi, tárgyi, szervezési feltételek, megoldások, stb.), mely számos tudományág eredményeit integrálja.

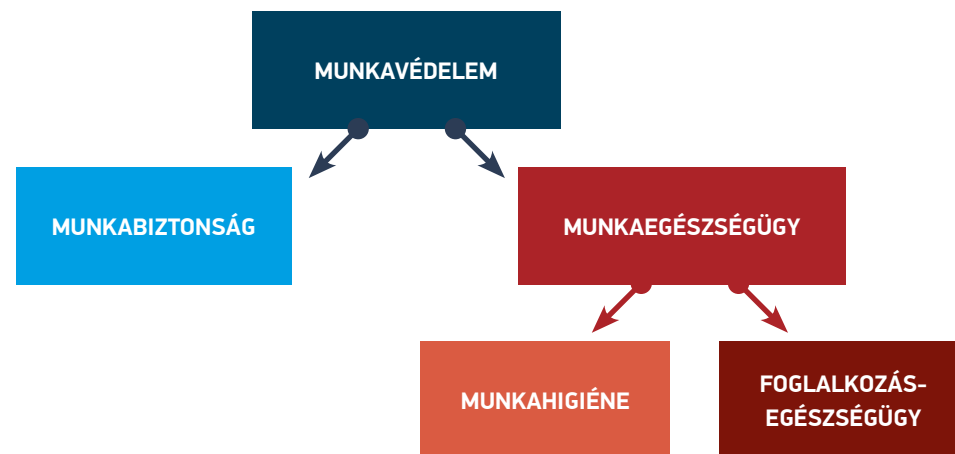
Munkaegészségügy: a munkahigiéne és a foglalkozás-egészségügy együttese, komplex feladategyüttes, melynek célja elsődlegesen az egészségkárosodások megelőzése.

Munkahigiéne

A munkavégzés során a munkakörnyezetből származó egészségkárosító veszélyek és kockázatok előrelátása, felismerése, értékelése és kezelése.

Foglalkozás-egészségügy

A munkakörnyezeti kóroki tényezők okozta és a munkavégzésből származó megterhelések, illetőleg igénybevétel vizsgálata és befolyásolása, továbbá a munkát végző személyek munkaköri egészségi alkalmasságának megállapítása, ellenőrzése és elősegítése munkát végző személy egészségének megóvása érdekében.



1. ábra. A komplex munkavédelem területei

3.2 A munkavédelmi szabályozás, a munkavédelmi törvény alapelvei

Az alapelvek segítenek eligazodni a munkavédelmi szabályok világában, és segítséget nyújtanak akkor, ha nem esetleg ellentétes tartalmúak az előírások, vagy nem elég részletesek.

3.2.1 A védelem elve

A védelem elve kifejezi a munkavállaló jogát a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez. A munkavédelmi törvény már az alapelveket megelőző 1. §-ban deklarálja: minden munkavállalónak,

aki Magyarország területén munkát végez, joga van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez. E jogot a törvény állampolgárságtól függetlenül biztosítja és kizárólag egy feltételt határoz meg: a Magyarország területén, szervezett munkavégzés során történő munkavégzést.

3.2.2 A tripartizmus

A tripartizmus azt fejezi ki, hogy a munkavédelem három pilléren, az állam, a munkáltató és a munkavállaló feladatain és felelősségén alapul.

Az állam határozza meg

- a munkavédelem alapvető követelményeit;
- a munkavédelem irányítási és ellenőrzési intézményeit.

A munkáltató köteles az állam által meghatározott követelményeket teljesíteni. A megvalósítás módját a munkáltató határozza meg, ennek azonban két korlátja van:

- a munkáltató a jogszabályokban és szabványokban meghatározott kereteket nem lépheti át, és
- a megvalósítás módja összhangban kell, hogy legyen a munkavállalók ez irányú felelősségével.

A munkáltató felelősségét a munkavállalók munkavédelmi kötelezettségei nem érintik, nem háríthatja át a munkavállalókra a munkavédelmi költségeket és egyéb terheket, pl. nem kötelezheti a jármű karosszéria elemeket gyártó vállalkozás a lakatos munkavállalót arra, hogy maga vásárolja meg a védőlábbelijét.

A munkavállaló is felelősséggel tartozik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért, saját és mások egészségének és testi épségének megóvásáért, ez azonban a munkáltató felelősségét nem befolyásolja.

3.2.3 A munkavállaló által értett nyelv használata

A munkavédelmi törvény arra kötelezi a munkáltatót, hogy a munkavállalót az általa értett nyelven tájékoztassa a feladatokról, a feladatok végrehajtásának módjáról és követelményeiről, oktassa ki a munkavédelmi előírásokról.

3.2.4 A hatókörben tartózkodók védelme

A munkavédelmi szabályok megalkotása és valamennyi tevékenység során úgy kell eljárni, hogy megfelelő védelmet nyújtson

- a munkavállalónak,
- a munkavégzés hatókörében tartózkodóknak, és
- a munkáltató szolgáltatását igénybe vevőnek egyaránt.

A munkavédelmi törvény tehát a védelmet kiterjeszti a munkáltató saját munkavállalóinak körén kívül, és védeni kívánja mindazokat, akik a veszélyforrás hatókörébe kerülhetnek. (Veszélyforrás lehet minden olyan tényező, amely a munkát végzőre vagy a munkavégzés hatókörében tartózkodóra veszélyt vagy ártalmat jelent, így különösen a fizikai és biológiai veszélyforrás, a veszélyes anyag, a fiziológiai, idegrendszeri és pszichés igénybevétel.)

3.2.5 A munkavédelmi érdekvédelemhez való jog

A munkavállaló a munkáltató érdekében, a munkáltató irányításával végzi a munkát, ugyanakkor egészségét, biztonságát kockáztatja, ha a munkáltató nem teljesíti kötelezettségeit, ezért munkavédelmi törvény biztosítja a munkavállalók számára a munkavédelemmel kapcsolatos érdekegyeztetést és érdekvédelmet. A munkavédelmi törvény ezen alapelvvel összhangban, külön fejezetben, részletesen szabályozza a munkavédelmi érdekegyeztetést és érdekképviselést, pontosan meghatározva a munkáltató feladatait ezek biztosítása, megvalósítása során.

A munkavédelmi érdekképviselési joghoz való lehetőségek biztosítása, pl. a munkavédelmi képviselő választás előkészítése és lebonyolítása, a munkáltató kötelezettsége.

3.2.6 Együttműködési kötelezettség

A munkavédelmi kötelezettségeik teljesítése során a munkáltatók kötelesek együttműködni:

- más munkáltatókkal;
- létesítésben, munkaeszközökkel kapcsolatos eljárásokban, feladatokban közreműködőkkel (tervező, kivitelező, szakértő, gyártó, stb.);
- munkavállalókkal;
- munkavédelmi érdekképviselésekkel;
- munkavédelmi hatóságokkal, stb.





3.2.7 Az adatvédelem

A munkavédelmi törvény – az adatvédelmi törvénnyel összhangban – tiltja a munkavédelmi adatok szabad, ellenőrizhetetlen felhasználását. A törvény a személy, a közérdek és az állami, szolgálati, üzleti titok védelme érdekében a munkavédelmi eljárások során meghatározott adatok gyűjtését engedi meg, a nyert adatokat pedig csak statisztikai célra és csak úgy szabad felhasználni, hogy azok személyazonosításra alkalmatlanok legyenek.

Az egészségügyi adatok kezelésére vonatkozóan számos jogszabály tartalmaz előírást. A munkáltató egészségügyi adatok kezelésére nem jogosult.

3.2.8 Szaktevékenység a munkavédelemben

A szaktevékenység elve sajátos munkavédelmi szabály, mely alapján a munkavédelmi törvény (és néhány más jogszabály) meghatározott munkavédelmi tevékenységeket munkabiztonsági, másokat munkaegészségügyi, megint másokat munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősít, ezeket a feladatokat csak ilyen szakemberek végezhetik el.

3.3 Mire, kire terjed ki a munkavédelmi szabályozás?

A munkavédelmi törvény kiterjed minden szervezett munkavégzésre, függetlenül annak szervezeti vagy tulajdoni formájától. A lényeg az, hogy a munkavégzés milyen jogviszonyban történik. Amennyiben a munkavégzés a szervezett munkavégzés fogalmkörébe tartozó jogviszony keretében történik, nincs jelentősége annak, hogy a munkáltató vállalati, szövetkezeti, társasági vagy egyéni vállalkozási formában működik, illetőleg milyen tulajdonban van.

Példa: ha a személygépjárművek napfénytetőit gyártó egyéni vállalkozó saját alkalmazottakkal dolgozik, kiterjednek a tevékenységekre a munkavédelmi szabályok.

A munkavédelmi szabályok főként a munkáltatókra állapítanak meg feladatokat, kötelezettségeket. Azt, hogy kit/mely szervezetet tekintünk munkáltatónak, a munkavédelmi törvény 87. § 8. pontja a határozza meg.

Munkáltató: a munkavállalót szervezett munkavégzés keretében foglalkoztató.

Példa: ha gépjárművek fékrendszereihez vezérlőegységeket gyártó vállalkozás a szakképzési centrummal együttműködve, gyakorlati képzőhely, a vállalkozásnak biztosítania kell a tanulók számára a biztonságot és egészséget nem veszélyeztető munkavégzés valamennyi munkavédelmi feltételét, pl. munkavédelmi oktatást, egyéni védőeszközt.

Meghatározott esetekben a törvény hatálya kiterjed a munkavégzés hatókörében tartózkodóra (járókelő, látogató, szolgáltatást igénybevevő, stb.) is.

Munkavállaló a szervezett munkavégzés keretében – tehát bármilyen foglalkoztatási jogviszonyban – munkát végző személy. Munkavédelmi szempontból nincsen jelentősége annak, hogy milyen időtartamú (teljes vagy részdíós) a foglalkoztatás.

A törvény rendelkezéseket tartalmaz a munkavédelmi szakemberek és a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok feladataira nézve is.

A hazai munkavédelmi szabályozás a magyarországi munkavégzésre terjed ki, a külföldi munkavégzésre csak akkor (azzal a feltétellel), ha azt törvény, nemzetközi szerződés, annak hiányában a nemzetközi magánjog elrendeli. A törvény a vámszabadterületet is a területi hatálya alá vonja a magyarországi munkavégzés vonatkozásában. Ennek az a következménye, hogy amennyiben a magyarországi munkáltató munkavállalóját külföldi munkavégzésre küldi ki, akkor az adott ország szabályai szerint kell biztosítani a munkavégzés munkavédelmi feltételeit.



4. A MUNKÁLTATÓVAL SZEMBEN TÁMASZTOTT ÁLTALÁNOS KÖVETELMÉNYEK

A munkáltató felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért. A munkavállalók munkavédelmi kötelezettségei nem érintik a munkáltató felelősségét. A munkáltatói feladatok teljesítésével összefüggésben keletkező költségeket és egyéb terheket nem szabad a munkavállalóra hárítani.

A gépjárműgyártó munkáltatóknál gyakori a munkaerőkölcsönzés alkalmazása. A munkáltatói munkavédelmi kötelezettségek a munkavállalót kölcsönvevőként foglalkoztató munkáltatót terhelik.

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei megvalósításának módját – a jogszabályok és a szabványok keretein belül – a munkáltató határozza meg.

A munkáltató felelős azért, hogy minden munkavállaló az általa értett nyelven ismerhesse meg az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályait.



4.1 Alapvető, általános követelmények

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása keretében a munkáltatóval szemben támasztott alapvető követelmény

- a veszélyek elkerülése – a munkakörülmények kialakítása, a tevékenységek megvalósítása során a munkáltatónak törekednie kell arra, hogy lehetőleg teljes vagy a lehető legnagyobb mértékben elkerülje a veszélyeket;
- a nem elkerülhető veszélyek értékelése – amennyiben a veszélyek elkerülése pl. technológiai okból nem lehetséges, azokat felmérni és értékelni kell, valamint meghozni a szükséges megelőző intézkedéseket;
- a veszélyek keletkezési helyükön történő leküzdése – a cél az, hogy a lehető legkevesebb munkavállalót és hatókörben tartózkodót veszélyeztessen az adott veszélyforrás;
- az emberi tényezők figyelembevétele – mind a munkahelyek kialakítása, mint a tevékenységek megszervezése, a munkaeszközök és munkafolyamat megválasztása (különös tekintettel az egyhangú, kötött ütemű munkavégzés időtartamának mérséklésére, illetve káros hatásának csökkentésére, a munkaidő beosztására, a munkavégzéssel járó pszichoszociális kockázatok okozta igénybevétel elkerülésére), valamint a munkavédelmi feladatok ellátása során egyaránt szükséges a munkavállalók mentális és fizikai adottságainak figyelembe vétele, a munka adaptálása a dolgozókhoz;

- a műszaki fejlődés eredményeinek alkalmazása – törekedni kell korszerűbb, biztonságosabb, lehetőleg zárt technológiák vagy más műszaki megoldások alkalmazására;
- a veszélyes helyettesítése veszélytelennel vagy kevésbé veszéllyessel – a technikai, technológiai fejlődést követve, lehetőség nyílik a veszélyes anyagok és keverékek, vagy veszélyes munkaeszközök, technológiák kevésbé veszéllyessel történő kiváltására;
- egységes és átfogó stratégia kialakítása a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására egyaránt kiterjedően – jövőképet kell kidolgozni a munkáltató munkavédelmi rendszerének fejlesztésére vonatkozóan;
- a kollektív műszaki védelem (pl. védőburkolat, optoelektronikus védelem) elsőbbsége az egyéni védelemhez képest – az egyéni védőeszközök (pl. hallásvédő fültek, légzésvédő) használata többlet megterheléssel jár a munkavállaló számára, valamint az alkalmazásukhoz szándékos cselekvés szükséges, így az elvárt biztonsági szint megvalósítását lehetőleg más eszközökkel, megoldásokkal célszerű elérni;
- a munkavállalók megfelelő utasításokkal történő ellátása – a munka irányítása munkáltató feladata, hiszen a tevékenységek a munkáltató érdekében és ellenőrzési körében történnek, így a feladatok elvégzési módjának meghatározása is a munkáltató feladata. Ennek keretében a munkáltató köteles a munkavállaló részére a munka biztonságos és a munkavállaló egészségét nem veszélyeztető végzéséhez a szükséges utasításokat és tájékoztatást a munkavégzést megelőzően megadni (mikor, mit, hol, hogyan és mivel, illetve kivel kell elvégezni – pontos munkautasítás);
- új technológia bevezetéséről döntés előtt a bevezetendő technológia egészségre és biztonságra kiható következményeit a munkavállalókkal, illetve a munkavédelmi képviselőkkel megtárgyalni;
- tájékoztatni a munkavállalókat és munkavédelmi képviselőit a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról, és gondoskodni arról is, hogy a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról a szükséges felvilágosítást megkapják. A tájékoztatásnak ki kell terjednie arra is, hogy a munkavédelmi feladatokat ki látja el a munkáltatónál.



4.2 Munkavédelmi szakember foglalkoztatásának és tájékoztatásának kötelezettsége

A munkáltató az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében köteles foglalkoztatni munkavédelmi szakképesítéssel rendelkező személyt (munkavédelmi szakembert) rendelkező szakembert a veszélyességi osztály és a munkavállalói létszám függvényében meghatározott időtartamra és képzési feltételekkel [lásd 5/1993. (XII. 26.) MÜM rendelet].

A munkáltató maga döntheti el, hogy milyen jogviszonyban foglalkoztatja a munkavédelmi szakembert. A foglalkoztatás történhet munkaviszony, megbízási jogviszony és vállalkozási jogviszony keretében egyaránt. A munkavédelmi szakember foglalkoztatása nem szünteti meg a munkáltatót felelősségét és nem is csökkenti azt. A munkavédelmi törvény úgy rendelkezik, hogy a munkavédelmi szakember foglalkoztatása nem mentesíti a munkáltatót az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés körülményeinek megvalósításáért meghatározott felelősség alól. A munkavédelmi szakember is felelősséggel tartozik tevékenységéért, de elsősorban a munkáltató, illetőleg a megbízó, megrendelő felé.

A munkavédelmi szakember támogatást, segítséget, munkavédelmi szakmai ismereteket nyújt a munkáltató számára, de nem pótolja a vezetés munkahelyi biztonság iránti elkötelezettségét, és a valamennyi munkakörben, minden dolgozónál jelen lévő munkavédelmi feladat-ellátást.

4.3 Foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás biztosításának kötelezettsége

Valamennyi munkáltató köteles munkavállalói számára ingyenesen foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást biztosítani, melynek feladata – számos egyéb munkaegészségügyi feladat mellett – a munkaköri alkalmasság orvosi vizsgálata és véleményezése.

4.4 További kötelezettségek

A munkáltató köteles:

- A munkavédelemmel kapcsolatos bejelentést, rendellenességet haladéktalanul ki kell vizsgálni, a szükséges intézkedéseket megtenni és az érintetteket értesíteni.
- Közvetlen veszély esetén a munkavégzést le kell állítani. Veszély: ha a munkavállaló egészsége, testi épsége – megfelelő védelem hiányában – súlyos károsító hatásnak van, vagy lehet kitéve. Közvetlen veszély a munkavédelem gyakorlatában kialakult általános felfogás szerint akkor áll fenn, amikor a baleset vagy más egészségkárosodás bekövetkezésének

feltételei adottak, és csak a véletlenül múlik annak bekövetkezése.

- A munkabaleseteket és foglalkozási megbetegedéseket bejelenteni, kivizsgálni és nyilvántartani kell a hatályos rendelkezések szerint.
- Az egyéni védőeszközök juttatásának belső rendjét írásban kell meghatározni, a védőeszközök rendeltetészerű használhatóságát, védőképességét, kielégítő higiéniás állapotát és a védőeszközök rendeltetészerű használatát biztosítani, a szükséges javítást, karbantartást elvégeztetni, a nem megfelelő védőeszközt lecserélni, illetőleg a hiányzó védőeszközt pótolni.
- A változó körülményekhez igazodva megtenni a szükséges intézkedéseket a munkakörülmények folyamatos javítására.
- A munkavállalót munkavédelmi oktatásban részesíteni.
- Biztosítani külső szolgálatok, szervek elérhetőségét, ha elsősegélyre, orvosi sürgősségi ellátásra, mentésre, tűzoltásra van szükség.

4.5 A munkáltató kockázateértékelési kötelezettsége

Minden munkavégzésnek lehetnek biztonsági és egészségi kockázata, még az irodai munkának is. Valamennyi munkáltató kötelezett munkavédelmi kockázateértékelés elvégzésére, ez nem magyar sajátosság, mivel az európai irányelv valamennyi tagország részére előírja.

A munkáltató köteles minőségileg, szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokot, és annak alapján megelőző intézkedéseket hozni a munkakörülmények javítására. Ezeket az intézkedéseket be kell építeni az irányítás minden szintjébe.

A kockázateértékelésnek ki kell terjedni különösen

- az alkalmazott munkaeszközökre;
- a veszélyes anyagokra és készítményekre;
- a munkavállalókat érő terhelésekre;
- a munkahelyek kialakítására.

A munkáltató a kockázateértékelést, a kockázatkezelést és a megelőző intézkedések meghatározását – eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában – a tevékenység megkezdése előtt, azt követően indokolt esetben, de legalább 3 évente köteles elvégezni.

Eltérő jogszabályok (pl. biológia kockázatok, rákkeltő anyagokkal kapcsolatos kockázatok) 3 évnél kisebb gyakoriságot írnak elő.



5. A MUNKAVÉGZÉS SZEMÉLYI FELTÉTELEI

Jogszábaály az egészség védelme céljából, vagy egyébként közérdekből a munkaviszony létesítésének feltételeit is korlátozhatja, továbbá meghatározott munkakörök betöltését szakképesítéshez, szakképzettséghez, gyakorlati időhöz, nyilvántartásba vételhez, továbbképzési kötelezettség teljesítéséhez kötheti.



Egészségi alkalmasság

A munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha

- a) annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik,
- b) foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetve a fiatalokú egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja,
- c) foglalkoztatása nem jelent veszélyt a munkavállaló reprodukciós képességére, magzatára,
- d) mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti és a munkára - külön jogszabályokban meghatározottak szerint - alkalmasnak bizonyult.

A munkára való alkalmasságról külön jogszabályban meghatározott orvosi vizsgálat alapján kell dönten. A munkavállaló az adott munkakörben csak akkor foglalkoztatható, ha a munkavégzésre az orvosi vizsgálat során alkalmasnak minősítették.

Az egészségügyi alkalmasság feltételei:

- a munkavégzésből és a munkakörnyezetből eredő megterhelés által okozott igénybevétel a munkavállaló
- egészségét, testi, illetve lelki épségét nem veszélyezteti,
- nem befolyásolja egészségi állapotát kedvezőtlenül,
- nem okozhatja utódai testi, szellemi, pszichés fejlődésének károsodását;
- esetleges idült betegsége vagy fogyatékosága a munkakör ellátása, illetőleg a szakma elsajátítása és gyakorlása során nem idéz elő baleseti veszélyt;
- a járványügyi szempontból kiemelt jelentőségű munkakörökben (pl. üzemi konyhai dolgozók esetében), illetve szakmákban történő munkavégzés esetén személyi higiénés és egészségi állapota nem

veszélyezteti mások egészségét, foglalkoztatható az adott munkakörben;

- az adott munkakörben, illetve szakmában, meghatározott feltételek mellett foglalkoztatható állapotrosszabbodás veszélye nélkül, amennyiben átmenetileg vagy véglegesen megváltozott munkaképességű;
- az általa betöltött munkakörében tovább foglalkoztatható;
- nem szenved olyan betegségben, amely miatt munkaköre ellátása során rendszeres foglalkozás-egészségügyi ellenőrzést igényel;
- külföldön történő munkavégzés esetén egészségi szempontból várhatóan alkalmas az adott országban a megjelölt szakmai feladat ellátására.

A nők, a fiatalokúak, az idősödő munkavállalók egészségi alkalmasságára speciális követelmények vonatkozhatnak.

Az egészségügyi alkalmasság vizsgálatának rendjét – a beutalás módja, az alkalmassági vélemények nyilvántartása, stb. – a munkáltató köteles belső utasításban szabályozni.

Szakmai ismeretek

A munkavállaló csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására – az egészségügyi alkalmasságon túl – rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal.

A munkavállaló szakmai megfelelésének elemei:

- szakmai képzettség, illetve szakmai ismeret;
- munkavédelmi ismeret;
- jártasság és a szakmai fogások megfelelő alkalmazási készsége.

A szakmai képzettség igazolása mellett egyes tevékenységekre vonatkozóan a munkáltatónak vizsgálni kell a szakmai gyakorlat és a munkavégzéshez szükséges speciális ismeretek meglétét is, hiszen számos jogszabály ír elő többlet követelményeket (tűzvédelmi szakvizsga, jogosítvány, gyakorlati idő, továbbképzési kötelezettség teljesítése).



Munkavédelmi oktatás

A munkáltató feladata a munkavédelmi ismeretek elsajátíttatása munkavédelmi oktatás során.

Megbízás a munka végzésére

Az egészségügyi, szakmai és pályaalkalmasság megállapításán túl az is szükséges, hogy az adott feladattal a munkáltató a munkavállalót megbízza. A megbízás általában a munkaköri leírásban elegendő, de vannak olyan többlet, illetve speciális munkafeladatok, amelyek végzésére külön megbízást kell adni. Ilyen feladat például az emelőgép kezelése.

6. SZERVEZÉSI FELTÉTELEK

A szükséges szervezési feltételek igen sokfélék lehetnek, néhány általános szabályt emelünk ki a továbbiakban.

A munkavégzésre beosztás korlátozása

Munkát csak olyan munkakörülmények között és időtartamban lehet végezni, hogy az a munkavállaló egészségét, testi épségét ne károsítsa. Az egészségkárosodás kockázatát növelő időtartamban történő munkavégzés (rendkívüli munkavégzés, túlmunka stb.) esetén a külön jogszabály előírásai szerint kell eljárni.

Az Mt. munka- és pihenőidőre vonatkozó általános szabályait eltérésekkel kell alkalmazni várandós és kisgyermekes anyákra, fiatal munkavállalókra, valamint egyes egészségkárosító kockázatok fennállása esetén.

A munka biztonságos elvégzéséhez szükséges létszám

A munkáltató feladata meghatározni – jogszabályok és munkavédelmi szabálynak minősülő szabványok keretei között –, hogy az adott munka elvégzéséhez hány fő és milyen szakképzettségű munkatárs szükséges, és köteles azt biztosítani.

Egyedül történő munkavégzés tilalma

A munkavédelmi törvény megtiltja, hogy ott, ahol veszély fenyeget, a munkavállaló egyedül munkát végezzen. A törvény általános tiltó rendelkezésén túl egyes jogszabályok tételesen meghatározzák azokat a tevékenységeket, amelyeknél az egyedüli munkavégzés tilos (pl. FAM munkák, tartály belsejében ún. beszállással végzett munkák stb.), de e rendelkezéseken túl a törvényi tilalmat a munkáltatónak is megfelelően alkalmazni kell, a helyi sajátosságokon alapuló munkáltatói szabályozásban meghatározva az adott munkatevékenységhez szükséges létszám feltételeket.

Munkairányító kötelező kijelölése

A biztonságos munkavégzés lényeges eleme a munka irányítása. Ott, ahol a munkát egyidejűleg két vagy több munkavállaló végzi, meg kell bízni az egyik munkavállalót a munka irányításával. Az irányítás magában foglalja

- az elvégzendő munka összehangolását,
- a szükséges munkavégzési elemek és a kapcsolódó vezényszavak és jelzések meghatározását és ismertetését a feladatban részt vevő munkavállalókkal,
- a vezényszavak és jelzések pontos alkalmazását,
- a fegyelem megkövetelését az irányított személyektől.

Összehangolási kötelezettség

Igen gyakori a járműalkatrész gyártás során, hogy egy munkahelyen, több munkáltató munkavállalói egy időben végeznek munkát, ilyen lehet például a kiszervezett tevékenységek esetében. Annak érdekében, hogy sem egymást, sem a hatókörben tartózkodókat ne veszélyeztessék a munkát végzők, szükséges a munkafeladatok, az ütemezés és a megvalósítás módjának, valamint a védelmi megoldásoknak az összehangolása. Az összehangolásért felelősök körét, sorrendjét a munkavédelmi törvény határozza meg. [40. § (2)]





MAGYAR JÁRMŰALKATRÉSZGYÁRTÓK
ORSZÁGOS SZÖVETSÉGE

ELÉRHETŐSÉG:

Magyar Járműalkatrészgyártók
Országos Szövetsége

Cím: H-1135 Budapest Csata utca 25.

Tel.: +36 20 209 3148

E-mail: majosz@majosz.hu

Web: www.majosz.hu
www.valtsunk.hu

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió

Európai Szociális Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE