

Munkavédelmi alapvetés járműipari munkáltatók számára

Szakmailag felülvizsgált és kiegészített változat

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 súlyos munkabaleset vagy a munkavédelmi hatóság intézkedése következtében előfordulhat, hogy szüneteltetni kell a termelést. Nem kétséges, hogy például a nem megfelelő munkahelyi megvilágítás is hatással van a minőségre, termelékenységre.

A Nemzetközi Gépjármű Különbizottság (IATF) által kifejlesztett IATF 16949:2016 szabvány egyetlen rendszerben foglalja össze számos késztermégyártó, valamint beszállítói/ellátó hálózatuk esetén a minőségi követelményeket.

A beszállító minőségirányítási rendszerének fejlesztéséről szóló részben rögzítik, hogy a szervezetnek meg kell követelnie az autóiipari termékek és szolgáltatások beszállítóitól, hogy alakítsanak ki, alkalmazzanak és folyamatosan fejlesszenek egy minőségirányítási rendszert. (8.4.2.3. pont)

Munkavédelem területén a biztonság és az egészség megőrzés követelményei „A munkahelyi egészségvédelem és biztonság irányítási rendszere. Követelmények alkalmazási útmutatóval” MSZ ISO 45001:2018 szabvány bevezetésével dokumentáltan megvalósíthatók, ezért számos megrendelő megköveteli a beszállítóktól a MEBIR bevezetését, fenntartását.

Az MSZ EN 31010:2010 Kockázatkezelés. Kockázatfelmérési eljárások (IEC/ISO 31010:2009) szabvány az alábbiakat tartalmazza:

„Valamennyi típusú és méretű szervezet szembenéz olyan kockázatok sorával, amelyek befolyásolják céljuk elérését. Ezek a célok vonatkozhatnak a szervezet stratégiai kezdeményezések miatti tevékenységeinek területére, cselekvéseire, folyamataira és terveire, és visszatükröződhetnek a társadalmi, környezeti, technológiai, biztonsági és védelmi eredmények, a kereskedelmi, pénzügyi és gazdasági intézkedések, valamint a társadalmi, kulturális, politikai és hírnévi befolyások szempontjából.”

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

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

A munkavédelem szabályozása

A munkavédelem a munkáltatáshoz szorosan kötődő fogalom. Munkajogi tartalmát tekintve a munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló egyik fél oldalán lényeges és széleskörű kötelezettségként, a másik fél oldalán pedig alapvető jogként jelentkezik. A munkavédelem a munkavállaló (a szervezett munkavégzés során munkát végző személy) számára jog a biztonságos és az egészségét védő munkafeltételekhez. A munkavédelem a munkáltató (aki munkavállalót foglalkoztat) számára szigorú kötelmet jelent, melynek teljesítéséért, illetve teljesüléséért helytállni tartozik általános, elsődleges és objektív felelősséggel.

A modern munkavédelem magában foglalja a munkabiztonsági követelményeket és munkavégzéssel járó, egészséget veszélyeztető tényezők feltárását is. 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 munkavédelmi feladatok megvalósítása, a jól működő munkavédelmi rendszer megteremtése a munkáltató számára javarészt nem önálló, elkülönülten folytatandó tevékenység, hanem szervesen illeszkedik a munkáltató irányítási rendszerébe.

A munkavédelem alapvető szabályrendszerének – mely egyúttal a munkáltatói szabályozása kereteit képezi – kialakítása állami feladat és kötelezettség.

A munkavédelmi szabályok sajátosságai

A munkavédelem, a jogi szabályozás alapvető célja a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzése.

A munkavédelmi előírások csak akkor tudnak a preventív feladatuknak megfelelni, ha érvényesülésüket az állam biztosítja. Természetesen mind a munkáltatótól, mind a munkavállalótól az állam elvárása az önkéntes jogkövetés, vagyis a munkavédelmi előírások önkéntes betartása. Ugyanakkor sok esetben kényszeríteni kell a munkáltatókat, nem ritkán a munkavállalókat is, a munkavédelmi előírások betartására. A kényszer megvalósításához az állam többek között hatóságokat tart fenn, ellenőrzési rendszer működtet, szankciókat alkalmazhat.

A munkavédelmi szabályok rendszere, szabálytípusok

Az alapvető munkavédelmi szabályok az Alaptörvényben, ezeken alapulón 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.

A munkavédelmi törvény 11. § értelmében munkavédelemre vonatkozó szabálynak minősülnek, így kötelezően alkalmazandók, a teljes egészében magyar nyelvű munkavédelmi tartalmú nemzeti szabványok.



A munkavédelmi törvény 12. § alapján a munkáltató munkavédelmi rendelkezései (egyéni védőeszköz juttatásának szabályozása, munkavédelmi szabályzat, technológiai, kezelési utasítás stb.) is munkavédelemre vonatkozó szabálynak minősülnek.

A munkavédelmi szabályok egyaránt kötelezők a munkáltatók és a munkavállalók számára, ezek betartásáért felelősséggel tartoznak.

Munkavállalói alapjog a munkavédelem?

Az Alaptörvény XVII. cikke alapján:

„(1) A munkavállalók és a munkaadók – a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel – együttműködnek egymással.”

„(3) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.”

Ezt a jogot tehát az Alaptörvény munkavállalói alapjogként garantálja a munkavállalók számára.

Az Alaptörvény XVIII. cikke ekként rendelkezik:

„ (2) Magyarország külön rendelkezésekkel biztosítja a fiatalok és a szülők munkahelyi védelmét.”

Munkavédelmi jogszabályok

Az Mt. a munka világra vonatkozó, kódex jellegű, sokrétű szabályozási tartalmat felölelő jogszabály, mely számos, széles körűen alkalmazandó alapelvet is tartalmaz, meghatároz alapvető munkavédelmi követelményeket, elsősorban a munkáltató és munkavállaló kötelességeit és jogait illetően.

A munkavédelmi törvény minden szervezett munkavégzést átfog. Meghatározza tételesen azokat a területeket is, amelyekre a törvény hatálya nem terjed ki. Egyes rendelkezéseit – az Alaptörvénnyel összhangban – nem csak a munkavállalókra, hanem a munkavégzés hatókörében tartózkodókra is kiterjeszti.

Kormányrendelet szabályozza például a foglalkozás-egészségügyi szolgálatokat.

A munkavédelem irányítására hivatott foglalkoztatáspolitikáért által kiadott rendeletek feladata, hogy a munkavédelem érvényesítését olyan részletszabályokkal segítse, amelyek a törvényi szintű szabályozásba nem építhetők be.

A tevékenység szerinti miniszteri rendeletekben történik egyrészt az ágazati kutatás és információ szolgáltatás szabályozása, másrészt a biztonsági szabályzatokat, minimális munkavédelmi követelmények kiadása.

A jogszabályok könnyen hozzáférhetőek elektronikusan pl. Nemzeti Jogszabálytárban (njt.hu). A munkavédelmi jogszabályokról tájékozódást megkönnyítik az ommf.gov.hu honlapon a „jogszabályok” és „jogszabály-módosítások” menüpontok.

Szabványok



A nemzeti szabványosításról szóló törvény alapján a szabvány elismert szervezet által alkotott vagy jóváhagyott, közmegegyezéssel elfogadott olyan műszaki (technikai) dokumentum, amely tevékenységre vagy azok eredményére vonatkozik, és olyan általános és ismételten alkalmazható szabályokat, útmutatókat vagy jellemzőket tartalmaz, amelyek alkalmazásával a rendező hatás az adott feltételek között a legkedvezőbb.

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 szabvány tehát olyan közmegegyezéssel létrehozott dokumentum,

amelynek alkalmazása önkéntes;

ami a nyilvánosság számára hozzáférhető;

amelyet egy ismert szervezet hagy jóvá és tesz közzé.

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

Alapvető szabály, hogy amennyiben műszaki tartalmú jogszabály hivatkozik vagy utal egy szabványra, akkor a szabvány alkalmazása esetén vélelmezni kell, hogy érvényesülnek azok a jogszabályban meghatározott alapvető követelmények, amelyekre a szabvány vonatkozik.

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.

Jelenleg mintegy 27 ezer érvényes, és a több mint 23 ezer visszavont szabvány van, ezekből a keresett szabványok megtalálása, 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. A szabvány tartalmát azonban csak akkor ismerhetjük meg, ha papír alapon megvásároljuk, vagy online szabványkönyvtárba belépésre jogosultságot biztosító előfizetéssel rendelkezünk. Az online megtekintés nem jogosít fel a szabvány kimásolására, kinyomtatására.

A munkáltatói szabályozás

A munkáltató szabályozási jogosultsága azon alapul, hogy 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 megfelelőségi 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.

A munkavédelemi törvény

A munkavédelem fogalma, az Mvt. 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.

A munkavédelmi törvény meghatározza a munkavédelem eszközrendszerét, amelyhez hozzáfűzi a végrehajtási kötelezettséget is. A munkavédelem eszközeit a törvénykezési, szervezési és intézményi előírások rendszerében határozza meg.

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

A munkavédelmi törvény célja

A munkavédelmi törvény az Alaptörvényben és az Mt-ben foglalt elvek alapján szabályozza az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit a szervezeten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket.

A végső célt a munkavédelmi törvény az egészségkárosodás és a munkaképesség csökkenés megelőzésében, valamint a korszerű, emberközpontú munkahelyek kialakításában jelölte meg, a cél tehát a prevenció és a



munka humanizálása. A cél elérésének módját is meghatározza a törvény, amikor olyan személyi, tárgyi és szervezeti feltételrendszer kialakítását rendeli, amely biztosítani tudja, hogy a munkavállaló munkáját életének, testi épségének, egészségének veszélyeztetése nélkül, biztonságosan végezhesse.

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.

A védelem elve

A védelem elve kifejezi a munkavállalók 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.

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.

Az állam nem önkényesen, hanem a munkáltatók és munkavállalók érdekképviselői szerveivel egyeztetve határoz a hatáskörébe tartozó kérdésekben. Ez az egyeztetés hivatott biztosítani a végrehajthatóságot és segíteni a végrehajtást. A végrehajtást az állam rendszeresen ellenőrizteti az arra létrehozott szerveivel (a hatóságokkal).

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.

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. Nem követeli meg a törvény az anyanyelven történő oktatást, csak azt, hogy a munkavállaló pontosan megértse a munkavédelmi követelményeket és feladatait úgy, hogy képes legyen gyakorolni a munkavédelemmel kapcsolatos jogait és teljesíteni kötelességeit. Ennek megfelelően valamennyi munkavédelmi tartalmú információt (gépek kezelőszerveinek a feliratait, munkautasítások, stb.) is szükséges az ott dolgozó számára értett nyelven biztosítani.

A hatókörben tartózkodók védelme

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

a munkavállalónak,

a munkavégzés hatókörében tartózkodónak, 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.)

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 érdekképviseletet, pontosan meghatározva a munkáltató feladatait ezek biztosítása, megvalósítása során.

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

Együttműködési kötelezettség

A munkavédelmi törvény konkrét rendelkezése alapján együttműködési kötelezettség terheli egyrészt az államot, a munkáltatókat és a munkavállalókat a munkavédelmi jogok gyakorlása és kötelezettségek meghatározása és teljesítése során.

A munkáltatók kötelesek együttműködni:

más munkáltatókkal;



létesítésben, munkaeszközökkel kapcsolatos eljárásokban, feladatokban közreműködőkkel (tervező, kivitelező, szakértő, gyártó, stb.);

munkavállalókkal;

munkavédelmi érdekképviselőkkel;

munkavédelmi hatóságokkal, stb.

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.

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. Munkabiztonsági szaktevékenységnek minősülő tevékenységet csak munkavédelmi, munkaegészségügyi szaktevékenységet pedig csak munkaegészségügyi [foglalkozás-orvostan (üzemorvostan), munkahigiéne, közegészségtan-járványtan, megelőző orvostan és népegészségtan]] szakképesítéssel rendelkező személy végezhet, függetlenül attól, hogy a munkáltató egyébként alkalmaz-e bármilyen jogviszonyban ilyen szakembereket.

Példa: egy járműalkatrész gyártó vállalkozás munkavédelmi kockázatértékelésének elkészítéséhez munkavédelmi szakember (munkavédelmi technikus vagy munkavédelmi szakmérnök/szakember) és munkaegészségügyi képesítéssel rendelkező szakember egyaránt szükséges.

Mire, kire terjed ki a munkavédelmi szabályozás?

A munkavédelmi törvény kiterjed minden szervezett munkavégzésre (lásd: 3.1. fejezet, munkavédelem fogalma), függetlenül annak szervezeti vagy tulajdoni formájától. A lényeg az, hogy a munkavégzés milyen jogviszonyban történik. Amennyiben a munkavégzés a szervezett munkavégzés fogalomkörébe 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. Munkáltatónak kell tekinteni a munkaerő-kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót kölcsönvevőként foglalkoztatót, a kirendelt munkavállalót foglalkoztatót, a szakképzés keretében gyakorlati oktatást folytatót, valamint a más nem foglalkoztatót, a munkáját kizárólag személyesen végző egyéni vállalkozót (akkor is, ha egyéni céget alapított) a munkavégzés hatókörében tartózkodók védelmére vonatkozó rendelkezések [9. § (2) bekezdés] tekintetében. A társadalmi munka esetén munkáltató a társadalmi munka szervezője. Magyar adószámmal nem rendelkező külföldi munkáltató esetén munkáltató az a személy vagy szervezet, aki, illetve amely a tényleges irányítást gyakorolja, vagy a munkahelyért a fő felelősséget viseli, ennek hiányában az, akinek a területén a munkavégzés folyik.

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 (munkavédelmi törvény 26/A., 28., 32., 40., 44. és 45. §) a törvény hatálya kiterjed a munkavégzés hatókörében tartózkodóra (járókelő, látogató, szolgáltatást igénybevevő, stb.) is:

Az olyan munkahelyen, ahol a veszély jellege indokolja, a munkavállalók és a munkavégzés hatókörében tartózkodók védelme érdekében biztonsági és egészségvédelmi jelzéseket kell alkalmazni (Mvt. 26/A. §), pl. „Védősisak használata kötelező” daruzott csarnokban, nemcsak a saját munkavállalók, hanem a látogatók számára is.

Az olyan munkahelyen, ahol be- vagy leesési veszély van, vagy a munkavállalót és a munkavégzés hatókörében tartózkodókat leeső tárgyak veszélyeztetik, elkerítéssel, lefedéssel, vagy más alkalmas módon kell a védelemről gondoskodni [Mvt. 28. § (1)], pl. a használaton kívüli gépjármű szerelőaknákat el kell keríteni vagy le kell fedni.

A munkahelyen a zajhatások és a rezgések, a por és vegyi anyagok, valamint a sugárzások, az alacsonyabb vagy magasabb légköri nyomás nem károsíthatják a munkavállalókat és a munkavégzés hatókörében tartózkodókat, és nem veszélyeztethetik a munkavégzés biztonságát (32. §), pl. gázhegesztés során a paravánnal vagy más módon el kell keríteni a hegesztő munkahelyet.

A munkafolyamatot, a technológiát, a munkaeszközt, az anyagot úgy kell megválasztani, hogy az sem a munkavállalók, sem a munkavégzés hatókörében tartózkodók egészségét és biztonságát ne veszélyeztesse [40. § (1)], pl. zárt robotcellák használata karosszéria elemek fényezése során.

Összehangolás kötelezettsége [40. § (2)]. A külső munkáltatókkal ellátott tevékenységek esetén (pl. takarítás, gépi tehermozgatás) részletesen szabályozni kell, hogyan biztosítják a munkáltatók azt, hogy ne járjon többlet veszéllyel a saját munkavállalójuk számára a másik munkáltató munkavállalói által végzett tevékenység.

Azoknál a munkafolyamatoknál, ahol a munkavállaló veszélyforrás hatásának lehet kitéve, a hatáson védelmet – amennyiben külön jogszabály eltérően nem rendelkezik – zárt technológia alkalmazásával, ha ez nem oldható meg, akkor biztonsági berendezések, egyéni védőeszközök és szervezési intézkedések – szükség

szerinti együttes – alkalmazásával kell megvalósítani, a hatókörben tartózkodókra kiterjedően is [44. § (1) (2)].

Rendellenes körülmények kialakulása esetére – amikor a szabályos üzemvitelre vonatkozó biztonsági előírások nem tarthatók be – a munkahely jellegére, helyzetére, kiterjedésére, valamint a veszélyforrások hatására, továbbá a munkavégzés hatókörében tartózkodókra is tekintettel mentési tervet kell készíteni, és a mentéshez szükséges személyeket ki kell jelölni. Jogszabály ezzel kapcsolatban kötelező előírásokat állapíthat meg [45. § (1)].

A munkavédelmi törvény a munkavégzés hatókörében tartózkodók védelme érdekében – e vonatkozásokban – kibővíti a munkáltató fogalmkörét a mászt nem foglalkoztató, a munkáját kizárólag személyesen végző egyéni vállalkozóval.

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

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 munkavégzés reá vonatkozó szabályait.

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 veszélyessel a technikai, technológiai fejlődést követve, lehetőség nyílik a veszélyes anyagok és keverékek, vagy veszélyes munkaeszközök, technológiák kevésbé veszélyessel 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 meg tárgyalni;

tájékoztatni a munkavállalókat és munkavédelmi képviselőit a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról, és gondoskodni arról is, hogy a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól a szükséges felvilágosítást megkapják. A tájékoztatásnak ki kell terjednie arra is, hogy a munkavédelmi feladatokat ki látja el a munkáltatónál.



Munkavédelmi szakember foglalkoztatásának és tájékoztatásának kötelezettsége

A munkáltató az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében köteles foglalkoztatni munkavédelmi szakképesítéssel rendelkező személyt (munkavédelmi szakembert) a munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenység ellátására; közép-, illetve felsőfokú munkavédelmi szakképesítéssel 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 munkáltató 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 veszélyességi osztályhoz és a munkavállalói létszámhoz igazodóan foglalkoztatott munkavédelmi szakember részére a munkáltató az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés munkáltatói feladatainak teljesítése érdekében köteles

valamennyi munkavédelemmel összefüggő információt megadni és

a szükséges tárgyi feltételeket biztosítani.

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.

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.

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 adóttak, 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 rendeltetésszerű használhatóságát, védőképességét, kielégítő higiénés állapotát és a védőeszközök rendeltetésszerű használatát biztosítani, a szükséges javítást, karbantartást elvégeztetni, a nem megfelelő védőeszközöt lecserélni, illetőleg a hiányzó védőeszközöt 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.

A munkáltató kockázatértékelési kötelezettsége

Minden munkavégzésnek lehetnek biztonsági és egészségi kockázata, még az irodai munkának is. Valamennyi munkáltató kötelezett munkavédelmi kockázatértékelés 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 kockázatokat, és annak alapján megelőző intézkedéseket hozni a munkakörülmények javítására. Ezeket az intézkedéseket be kell építeni az irányítás minden szintjébe. A kockázatértékelésnek ki kell terjedni különösen

az alkalmazott munkaeszközökre;

a veszélyes anyagokra és készítményekre;

a munkavállalókat érő terhelésekre;

a munkahelyek kialakítására.

A munkáltató a kockázatértékelést, 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.

E feladat munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenység, amelyet belső és külső szakemberek egyaránt elvégezhetnek. A munkáltatónak biztosítania kell a személyi feltételek mellett a tárgyi és szervezési feltételeket (pl. műszeres méréseket, dokumentációkat).

A feladat helyes értelmezése érdekében a hatóság segédletet bocsátott ki, mely elérhető ommf.gov.hu honlapon, a „kockázatértékelés” menüpontban.

A munkavégzés személyi feltételei



Jogszabály 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 dönteni. A munkavállaló az adott munkakörben csak akkor foglalkoztatható, ha a munkavégzésre az orvosi vizsgálat során alkalmasnak minősítették.

Az egészségi 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.

Nők, fiatalok, idősödő munkavállalók egészségi alkalmasságára speciális követelmények vonatkozhatnak.

Az egészségi 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 egészségi alkalmasságon túl – rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal.

A munkavállaló szakmai megfelelőségének 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 (jogosítvány, gyakorlati idő, továbbképzési kötelezettség teljesítése).

Munkavédelmi oktatás

A munkáltató feladata a munkavédelmi ismeretek elsajátíttatása munkavédelmi oktatás során.

Megbízás a munka végzésére

Az egészségi, 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.

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

- a) a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig,
- b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig,
- c) a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor.

Ezekben az esetekben

egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,

a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,

rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el.

Az a)-b) pontban meghatározott munkavállaló számára éjszakai munka nem rendelhető el.

A c) pontban meghatározott esetben a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.

A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves korától négyéves koráig rendkívüli munkaidő vagy készenlét (kivétellel) csak hozzájárulásával rendelhető el.

A fiatal munkavállaló számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el.

A fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani.

A fiatal munkavállaló számára

- a) legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni,
- b) négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet,
- c) legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani.

A munkavállalót nappali munkavégzésre kell beosztani, ha az orvosi vizsgálat megállapítja, hogy az éjszakai munkavégzés a munkavállaló (várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig, valamint a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig) egészségi állapotát veszélyezteti, vagy megbetegedése az éjszakai munkavégzéssel áll okozati összefüggésben.

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 munkaerő 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 ismétetését 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 példa 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, a védelmi megoldásoknak az összehangolása. Az összehangolásért felelősök körét, sorrendjét a munkavédelmi törvény határozza meg.

A munkáltató belső munkavédelmi ellenőrzési feladata

A munkáltató jó munkavédelmi teljesítményének (balesetmentes működés, a munkavállalók egészségének megőrzése, munkahelyi jóllét) alapvető feltétele a jól működő munkavédelmi rendszer. Ehhez szükséges a vezetői elkötelezettség, a vezetés részvétele a biztonság megvalósításában, pontos feladat- és hatáskör meghatározás. A munkavédelmi törvény 54. § (7) bekezdése értelmében a munkáltatónak rendszeresen meg kell győződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket.

Az ellenőrzés gyakoriságát, formáját jogszabály nem rögzíti, ennek egyik megoldási módja a szemle, melynek szabályait belső szabályzatban célszerű meghatározni. Ebben meg kell határozni:



résztevők körét (ügyvezető, munkavédelmi szakember, ellenőrzött egység vezetője, karbantartási vezető, munkavédelmi képviselő, foglalkozás-egészségügyi szolgálat stb.)

ellenőrzés gyakoriságát (féléves, éves)

szemle szervezésének, dokumentálásának módját.

Igen hasznos, ha a vezetés minden szintjén megjelennek a biztonság megvalósításával kapcsolatos vezetői – és így – ellenőrzési feladatok is. Ennek a formája lehet például vezetői szemle vagy audit.

A közvetlen munkahelyi vezető rendszeres ellenőrzése

A közvetlen munkahelyi vezető munkakezdéskor köteles meggyőződni a munkavállalók munkaképes állapotáról, a tevékenységhez szükséges munkaeszközök, védőfelszerelések megfelelőségéről és szabályos használatáról.

A munkafolyamatba épített ellenőrzés valamennyi szakmai vezető folyamatos feladatát képezi. Ennek során az ellenőrzést végző köteles meggyőződni arról, hogy:

az alkalmazott technológiai előírások között szerepelnek a munkavédelmi előírások;

a munkavállalókat ellátták a szükséges utasításokkal, ismerik és betartják azokat, illetve a tevékenység biztonságos végzésére vonatkozó előírásokat;

a munkához szükséges létszám, a munka- és védőeszközök rendelkezésre állnak, azokat rendeltetésszerűen használják.

Kiegészítés: Hatósági és intézményi rendszer

A munkavédelem állami felügyeletét Magyarországon a munkavédelmi hatóság látja el, amely a fővárosi és vármegyei kormányhivatalok szervezeti rendszerében működik. A hatóság ellenőrzi a munkavédelmi jogszabályok betartását, a munkabalesetek kivizsgálását, valamint a munkáltatók munkavédelmi tevékenységét.

Kiegészítés: Kockázatértékelési módszertan

A járműipari termelésben a kockázatértékelés kulcsszerepet játszik a biztonságos működés fenntartásában. A veszélyek azonosítása, a kockázatok értékelése és a szükséges megelőző intézkedések meghatározása a munkáltató alapvető kötelezettsége.

A járműipari gyakorlatban alkalmazott módszerek például: folyamat alapú kockázatelemzés, FMEA (Failure Mode and Effects Analysis), munkahelyi veszélyazonosítási és kockázatértékelési eljárások, valamint gépbiztonsági kockázatelemzés.



Kiegészítés: Gépbiztonság

A járműipari gyártási folyamatok nagymértékben automatizáltak, ezért kiemelten fontos a gépek biztonságos kialakítása és üzemeltetése. A munkáltató feladata többek között a védőburkolatok és biztonsági berendezések működésének biztosítása, a karbantartási rendszer működtetése, valamint a veszélyes energiaforrások kezelése.

Kiegészítés: Ergonomiai szempontok

A járműipari szerelősorokon gyakran jelentkeznek ismétlődő mozdulatokból, statikus testhelyzetből vagy kézi anyagmozgatásból eredő terhelések. A munkáltató feladata a munkahelyek ergonomikus kialakítása és a fizikai terhelés csökkentése megfelelő munkaeszközökkel és munkaszervezéssel.

Kiegészítés: Munkavédelem és termelésbiztonság kapcsolata

A munkavédelem a modern járműipari vállalatoknál a termelésbiztonság és a kockázatmenedzsment szerves részét képezi. Egy súlyos munkabaleset vagy hatósági intézkedés jelentős termelés kiesést és gazdasági veszteséget okozhat, ezért a munkavédelmi rendszerek integrációja a vállalati irányításba kiemelt jelentőségű.