

Módszertani
füzetek

MUNKABIZTONSÁG, FOGLALKOZÁS-EGÉSZSÉGÜGY, BALESETI ELLÁTÁS



Szerzők:

- I. fejezet: Zsombori János
tudományos munkatárs, munkavédelmi szakértő
Munkavédelmi Kutatási Közalapítvány
- II. fejezet: Dr. Erősné dr. Bereczki Edit
osztályvezető főorvos, foglalkozás-órvostan szakorvos
Fodor József Országos Közegészségügyi Központ –
Országos Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi
Intézet
- III. fejezet: Soósné Bölczy Brigitta
társadalombiztosítási és szociálpolitikai főszakértő
Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban
Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége

Felelős kiadó:

Paszternák György
a Magyar Vegyipari, Energiaipari és
Rokon Szakmákban Dolgozók
Szakszervezeti Szövetsége elnöke

BEVEZETŐ

A Magyar Köztársaság Alkotmánya az alapvető jogok között szögezi le, hogy a Magyarországon élőknek joguk van a lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez. Ezt a jogot többek között a munkavédelem rendszerével valósítják meg Magyarországon.

Az Európai Szociális Karta pedig kimondja: „minden dolgozónak joga van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez.”

A munkavédelmi törvény 1994 óta az Alkotmányban foglalt elvek alapján szabályozza az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételrendszerét.

A munkavédelmi törvény mellett a Munka Törvénykönyve is a munkáltató kötelességévé teszi az egészséges és biztonságos munkafeltételek biztosítását.

Kiadványunk nem tudja a munkabiztonság, munkavédelem, egészségvédelem minden területét bemutatni, de szeretnénk hozzájárulni ahhoz, hogy a munkavállalók tisztában legyenek alapvető jogaikkal és kötelességeikkel. Az a célunk, hogy senki ne titkolja el sérülését, balesetét, betegségét, egészségkárosodását, ha azt a munkavégzés során szenvedte el.

A szervezeten munkát végzők joga, hogy megköveteljék az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit, megismerjék a társadalombiztosítás által nyújtott baleseti ellátásokat, a kártérítés feltételeit.

A szakszervezetek számára mindig is kiemelt érdekvédelmi, érdekképviseleti volt ez a terület.

A VDSZ-nek a jövőben is stratégiai feladatai között szerepel a munka-védelem, az egészséges és biztonságos munkafeltételek megkövetelése. Ezért van szükség a szakszervezeti tagság és a tisztségviselők képzésére, tájékoztatására, a munkavédelem, egészségvédelem ismeretére.

Budapest, 2002. április.

Paszternák György
a VDSZ elnöke

JOGSZABÁLYOK

1949. évi XX. törvény	a Magyar Köztársaság Alkotmánya
1959. évi IV. törvény	Polgári Törvénykönyv
1992. évi XXII. törvény	a Munka Törvénykönyvéről
1992. évi LXXIX törvény	a magzati élet védelméről
83/1987. (XII.27.) Mt.r.	rokkantsági járadékról
8/1983. (VI.29.) EüM-PM	megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról
1997. évi LXXX. törvény	társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről
195/1997. (XI.5.) Korm.r.	a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. LXXX. törvény végrehajtásáról
1997. évi LXXXI. törvény	a társadalombiztosítási nyugellátásról
168/1997. (X.6.) Korm.r.	a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény végrehajtásáról
1997. évi LXXXII. törvény	a magánnyugdíjról és a magánnyugdíj pénztárakról
1997. évi LXXXIII. törvény	a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól
217/1997.(XII.1.) Korm.r.	a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény végrehajtásáról
1993. évi XCIII. törvény	a munkavédelemről
1998. évi XXVI. törvény	a fogyatékos személyek jogairól
1999. évi XLII. törvény	a nemdohányzók védelméről
1997. évi CLIV. törvény	az egészségügyről
1991. évi XI. törvény	az Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálatról
1995. évi LVIII. törvény	a környezet védelméről
1996. évi XXXI. törvény	a tűzvédelemről
1999. évi LXXIV. törvény	a katasztrófák elleni védekezésről
2000. évi XLIII. törvény	a hulladékgazdálkodásról
1996. évi LXXV. törvény	a munkaügyi ellenőrzésről
1997. évi XLVII. törvény	az egészségügyi adatok védelméről
2000. évi XXV. törvény	a kémiai biztonságról
89/1995. (VII.14.) Korm.r.	a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról
27/1995. (VII.25.) NM r.	a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról
253/1997. (XII.20.) Korm.r.	a településrendezési és építési követelményekről
15/1972. (VII.5.) EüM r.	a munkahelyi elsősegélynyújtásról
8/1982. (VII.13.) EüM r.	a külföldön munkát vállalók egészségügyi alkalmassági vizsgálatáról és egészségügyi ellátásáról

2/1983. (II.14.) EüM r.	a dolgozók bőrvédő készítményekkel történő ellátásáról
9/1985. (X.23.) EüM–BkM e.r.	az étkeztetéssel kapcsolatos közegészségügyi szabályokról
16/1986.(XII:17.) EüM r.	az ittasság munkahelyi ellenőrzése véralkohol-vizsgálattal
22/1991.(XI.15.) NM r.	a kézi lőfegyverek, lőszeres, gáz- és riasztófegyverek megszerzésének és tartásának egészségi alkalmassági feltételeiről és vizsgálatáról
13/1992. (VI.26.) NM r.	a közúti járművezetők egészségi alkalmasságának megállapításáról
25/1996. (VIII.28.) NM r.	az egészséget nem veszélyeztető munkavégzés és munkakörülmények általános egészségügyi követelményeiről
26/1996. (VIII.28.) NM r.	az egyes egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállalók (napi, heti) expozíciós idejének korlátozásáról
27/1996. (VIII.28.)NM r.	a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról
18/1998. (VI.3.) NM r.	a fertőző betegségek és járványok terjedésének megelőzéséről
33/1998.(VI.24.) NM r.	a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről
25/1998. (XII.27.) EüM r.	az elsősorban hátsérülések kockázatával járó kézi tehermozgatás minimális egészségi és biztonsági követelményeiről
50/1999.(XI.3.) EüM r.	a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági szabályairól
61/1999.(XII.1.) EüM r.	a biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének védelméről
65/1999.(XII.22.) EüM r.	a munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz használatának minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeiről
25/2000.(IX. 30.) EüM – SzCsM e.r.	a munkahelyek kémiai biztonságáról
26/2000. (IX.30.) EüM r.	a foglalkozási eredetű rákkeltő anyagok elleni védekezésről és az általuk okozott egészségkárosodások megelőzéséről
44/2000.(XII.27.) EüM r.	egyves veszélyes anyagokkal, illetve veszélyes készítményekkel kapcsolatos egyes tevékenységek korlátozásáról
46/2000.(XII.29.) EüM-FVM-KöM-GM e.r.	egyves veszélyes anyagok és

- veszélyes készítmények behozatalával, illetve kivitelével összefüggő bejelentési és előzetes tájékoztatáson alapuló jóváhagyási (PIC) eljárásról
- 18/2001.(IV.28.) EüM r. a munkavállalók munka közbeni zajexpozíció okozta kockázatok elleni védelméről
- 12/2001.(V.4.) KöM-EüM e.r. a vegyi anyagok kockázatának becsléséről és a kockázat csökkentéséről
- 14/2001.(V.9.) KöM- EüM-FVM e.r. a légszennyezettségi határértékekről, a helyhez kötött légszennyező pontforrások kibocsátási határértékeiről
- 3/2002.(II.8.) SzCsM-EüM e.r. a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről
(hatályba lép: Magyarország EU-s csatlakozása kihirdetésekor!)

I. FEJEZET

MUNKAVÉDELEM, A MUNKAHELYI BIZTONSÁG VÉDELEME

Az első részben megismerkedhetnek azzal, hogy a munkavédelem általános kérdéseihez miként kapcsolódik a munkabiztonság, a sajtóságos, de nagyon fontos feladataival, követelményeivel (technikai- műszaki- szervezési teendőkkel). Majd bemutatjuk a munkáltatók és a munkavállalók munkavédelemmel kapcsolatos kötelezettségeit és jogait, valamint a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos teendőket és végül a munkavédelmi érdekképviselést, érdekegyeztetést is.

Munkavédelmi szempontból alapelveként tisztázzunk néhány rendkívül fontos, a szakszervezetekre vonatkozó szabályt. A Munka Törvénykönyve (továbbiakban Mt) többek között az alábbiakat mondja ki;

A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat (valamennyit) anyagi, szociális és kulturális, valamint élet és munkakörülményeiket érintő jogaikról és kötelezettségeikről tájékoztassa, továbbá a munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő körben tagjait a munkáltatóval szemben, illetőleg az állami szervek előtt képviselje.

A szakszervezet jogosult a **tagját** - meghatalmazás alapján -, annak **élet és munkakörülményeit érintő kérdésekben bíróság, más hatóság,** illetve egyéb szervek előtt **képviselni.**

A szakszervezet a munkáltatótól minden olyan kérdésben **tájékoztatást kérhet,** amely a **munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel** kapcsolatos. A munkáltató ezt a tájékoztatást és intézkedésének indokolását nem tagadhatja meg. A szakszervezet ezen túlmenően jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) kapcsolatos álláspontját, véleményét a munkáltatóval közölni, továbbá ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

A szakszervezet jogosult ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását. Ennek keretében a munkaviszonyra vonatkozó szabályok végrehajtásáról az érintett szervtől tájékoztatást kérhet és a szükséges felvilágosítást, adatot rendelkezésére kell bocsátani.

A szakszervezet az ellenőrzés során észlelt hibákra és mulasztásokra a végrehajtásért felelős szervek **figyelmét felhívhatja,** és ha azok a szükséges intézkedéseket kellő időben nem teszik meg, **megfelelő eljárást kezdeményezhet.** Ennek eredményéről az eljárást lefolytató szerv a szakszervezetet tájékoztatni köteles.

A Munka Törvénykönyvéből idézett paragrafusok, jelentős felhatalmazást adtak a szakszervezeteknek, ebből eredően indokolt, hogy kissé részletesebb írásos

anyagot adjunk az Önök kezébe. Szándékunk, hogy mindenki találja meg a számára legfontosabb tudnivalót. Könnyebben igazodjon el a munkavédelmet érintő jogszabályok útvesztőiben ezen belül a munkabiztonságot érintő kérdésekben.

A téma feldolgozásánál a Munkavédelmi törvény gondolatmenetét igyekszünk követni, az anyag korlátolt terjedelme miatt lesznek olyan területek, amelyek nem kerülnek részletes tárgyalásra.

A munkavédelem célja, fogalma és a munkabiztonság fogalma

Az Alkotmány felhatalmazása alapján, a **munkavédelemről** szóló **1993. évi XCIII.** törvény (továbbiakban: Mvt.) erősíti meg, az **egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez** fűződő alapvető állampolgári jogot.

A **törvény célja**, hogy az **Alkotmányban** foglaltak 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.** Az Országgyűlés a törvényben meghatározta az állam, a munkáltatók és a munkavállalók feladatait, jogait és kötelelességeit.

A munkavédelmi törvény meghatározza a munkavédelem fogalmát, miszerint: **munkavédelem a szervezett munkavégzésre** vonatkozó **biztonsági és egészségügyi követelmények**, megvalósítására szolgáló törvénykezési, szervezési, intézményi előírások rendszere, valamint mindezek végrehajtása.

A Munkavédelmi törvény jelenleg csak a szervezett munkavégzőkre vonatkozik, így a munkavállalók, pontosabban a munkát végzők egy nagy csoportjára, az egyedül munkát végző egyéni vállalkozókra nem vonatkozik. Abban a politikai, társadalmi helyzetben, amikor a törvény született, az egyéni vállalkozói kör nem volt ilyen nagy létszámú.

Tehát felemlés jelenleg az Mvt 1. § (2) bekezdése értelmében, amely kimondja: a Magyar Köztársaság területén **munkát végzőknek joguk van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez.**

- A **munkabiztonsági követelményrendszer**, a technikai- műszaki- szervezési oldal felől közelíti meg az egészségmegőrzést (főleg a hirtelen bekövetkező sérülések- balesetek- kivédését), azonban feladata a megtörtén balesetek, illetve balesetszerű események (kvázi balesetek) kivizsgálása azért, hogy az abból leszűrt tapasztalatok alapján intézkedni (műszaki, szervezési) lehessen hasonló esetek elkerülésére.

Az állam munkavédelmi feladata

Az állam kötelessége és érdeke az állampolgárai, a területén élő más személyek egészségének és biztonságának megóvása a munkavégzés során. Ennek

elmaradása kedvezőtlen helyzetbe hozza a munkavállalókat és a munkáltatókat, mert az előbbieket munkabalesetet szenvednek, megbetegednek, munkavégző képességük rövidebb, hosszabb időre, illetve a legrosszabb esetben végleg megszakad. Nem tudják ellátni családjukat, esetleg elveszítik állásukat, jelentős anyagi és erkölcsi hátrányt szenvednek. A munkáltatókat jelentős anyagi veszteségek érik. A munkavállalók és munkaadók veszteségei visszahatnak az államra is.

- **Az állami feladatok fő csoportjai:**

- az általános irányítási,
- az ágazati (irányítási),
- hatósági (engedélyezési, ellenőrzési) tevékenység

Általános állami irányítás:

- Kialakítja a **munkavédelem országos programját –röviden: MOP-** (20/2001. III.30.) OGY határozat) elsődlegesen a hazai viszonyok, az ILO 155. számú egyezményében (1981.) foglalt elvek, valamint az EU irányelvek figyelembevételével, a munkavállalók és a munkaadók képviselőivel egyeztetve.

A megjelent MOP bemutatja Magyarország munkavédelmi helyzetét. Képet kapunk a munkavédelmet befolyásoló gazdasági és társadalmi közegről, a munkavégzés tárgyi tényezőinek állapotáról, személyi tényezőkről, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések és a fokozott expozíciós esetek alakulásáról, a munkavédelmi szabályrendszer és állami intézményrendszer helyzetéről, végül a munkavédelmi érdekegyeztetés, érdekképviselet működéséről.

A MOP meghatározza a munkavédelem stratégiai alapelveit, amelyek a fenntartható fejlődés, az elővigyázatosság-, a megelőzés elve, partneri viszony. Meghatározza a munkavédelmi stratégiai fő irányokat, végül a célok megvalósítását szolgáló feladatokat.

- Az alapvető munkavédelmi követelményeket, eljárásokat törvényben, kormányrendeletben szabályozza. A részletes, speciális követelményeket nem irányítási, hanem az ágazati tevékenység keretében a szociális és családügyi (munkaügyi), az egészségügyi (népjóléti), valamint az ipari miniszter rendeletben, a Magyar Szabványügyi Testület (MSZT) szabványokban, stb. szabályozzák (1998. évi XXXVI. törvény).
- Olyan gazdasági szabályozó rendszert működtet (ezt a szemléletet erősíti a MOP), amely elsősorban pozitív módon ösztönöz a normák végrehajtására, épít a közgazdasági eszközök - közte a biztosításon alapuló érdekeltség (jelenleg folynak az előkészítő munkálatok) – szerepére. Önálló Balesetbiztosítási Ágazat felállítása.
- Végrehajtást elősegítő szerepe van a munkavédelmi kutatásban, új és korszerű munkavédelmi eszközök, eljárások kifejlesztésében.

- Az állam szerepet vállal a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések megelőzését szolgáló tájékoztató és felvilágosító tevékenységek megvalósításában, összehangolásában, kezdeményezésében.
- Társadalmi érdek, hogy az iskolai oktatás teljes területén megismerjék az oktatásban résztvevők a biztonságos életvitel általános szabályait, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. Ezek részben alapfokú ismeretek, részben a szakismereti tantárgyak részei.
- Időszakonként felmérést készít a nemzetgazdaság munkavédelmi helyzetének alakulásáról, és az elemzést nyilvánosságra hozza. Az elemzés célja a munkavédelmi előírások érvényesülésének vizsgálata, az állami feladatok teljesülésének ellenőrzése, valamint a jövőben szükséges intézkedések megtervezése. Az állami feladatok végrehajtásához szükséges munkavédelmi információs rendszer kiépítése és megfelelő működtetése.
- Az Európai Közösséghez való csatlakozás igénye, a nemzetközi egyezményekben előírt állami kötelezettségek szinte teljes körű vállalása elengedhetetlenül szükségessé teszi, hogy a munkaügy, munkavédelem területén is részt vegyen a Magyar Köztársaság (illetve illetékes állami szerve) a nemzetközi együttműködésben, szervezeti munkában.

Ágazati tevékenység;

Szabályzatok, ágazati jogszabályok kiadása, az ágazati jelentőségű kutatások (fejlesztések) előkészítése, szervezése, valamint az ágazati ismeretekre, tapasztalatokra alapozott tájékoztatás és továbbképzés. Mindezen feladatok végrehajtásának feltétele és segítő eszköze (lesz) a munkavédelem országos programjával való összhang. Az ágazati feladatok végrehajtásáért a munkavédelmi szakmai tartalommal érintett alaptevékenység szerint illetékes miniszter a felelős.

Az állami feladatok végrehajtásáért felelős szervek (hatósági ellenőrzés)

A munkavédelmi feladatok ellátásáért felelős állami szervek az Országgyűlés, a Kormány, illetve a munkavédelem irányításában alapvető feladattal bíró miniszterek. Működésüket az Alkotmány, a jogalkotási törvény, a feladat- és hatáskörükre vonatkozó hatályos jogszabályok, valamint a működésüket rendező határozatok szabályozzák. A munkavédelem nemzetgazdasági szintű irányítását a jogalkotói, végrehajtást segítő és irányító, ellenőrző feladatokkal is elősegítik. Az ágazati feladatokat a tevékenység szerint illetékes miniszter látja el.

A miniszterek irányítása alatt működő felügyeletek [Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség (OMMF), Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálat (ANTSZ), Magyar Bányászati Hivatal (bányafelügyelet)], csak e három felügyeletet tekintjük kifejezetten munkavédelmi (munkabiztonsági, munkaegészségügyi) hatósági feladatokat ellátó szervnek.

A munkavédelem egyes elemeivel (termék- és anyagbiztonság, közlekedési feltételek, stb.) hatósági vagy egyéb kapcsolatba kerülő felügyeletekkel, amelyek lakossági igényt, szolgáltatásokat is kielégítenek, nem foglalkozik a Mvt, ugyanakkor a munkavédelmi minőség kérdésénél figyelembe veszi a szakhatóságok által kiadott engedélyek meglétét. (Állami Energetikai és Energiabiztonságtechnikai Felügyelet, Vegyi- és Robbanóanyagipari Felügyelet, Felvonófelügyelet, Közlekedési Főfelügyelet, a tűzrendészet szervei, stb.)

- A munkavédelmi hatósági feladatokat ellátó szervek hatáskörére vonatkozóan két megállapodás létezik:
 - Törvényi szinten részletes szabályozás az OMMF jogállására, feladataira
 - Külön jogszabályra hivatkozva a jogkörökre (az ÁNTSZ-ről és a bányászatról szóló törvényekre).
- Az egészséges és biztonságos munkavégzésre vonatkozó normákat az állam megalkotta és gondoskodik azok végrehajtásának hatósági jellegű (az 1957. évi IV. törvény alapján történő) ellenőrzéséről (kikényszerítéséről), illetve azok érvényesüléséről meghatározott eszközökkel.
- Az OMMF jogállása, jogköre és feladatai részletesen szabályozottak a Mvt-ben, az irányítási feladatok viszont – a párhuzamos előírásokat mellőzendő –, értelemszerűen megjelölve, hogy milyen jellegű cselekvést vár el az OMMF-től az adott feladat végrehajtásában külön rendelkezésekben került szabályozásra.
 A szociális és családpolitikai (munkaügyi) miniszternek a munkavédelemmel kapcsolatos feladatai (jogalkotás, beszámolás, koordinálás, ellenőrzés, nemzetközi tevékenység és szabályozás, kutatás, stb.), amelyeket elsődlegesen az OMMF útján lát el. Az OMMF tehát előkészíti és kezdeményezi a norma- (jogszabály-) alkotást, intézkedések meghozatalát. Elősegíti a normák érvényesülését tanácsadással, kutatási megbízással, tájékoztatással, felvilágosítással. Irányítja a szakemberképzést, az oktatási ismeretanyag kialakítását szakmai közreműködéssel. Előkészíti a nemzetgazdaság munkavédelmi helyzetének szakmai értékelését. Tevékenyen részt vesz a nemzetközi kapcsolatok alakításában (a Nemzetközi Munkafelügyelet Szövetségének 1987. óta tagja az OMMF.)
- A biztonságos munkavégzéshez a szakmai ismeretek mellett szükségesek az adott tevékenységre vonatkozó munkavédelmi ismeretek is. Vannak olyan tevékenységek, amelyek az átlagost meghaladó, speciális munkavédelmi felkészültséget igényelnek. Ezeket a tevékenységeket, feladatokat – a hatályos jogszabályban nem szereplő és alapvetően jelentőséggel bíró új jogintézményként – munkabiztonsági szaktevékenységnek minősíti, amelynek elvégzését külön jogszabály szerinti szakképesítés meglétéhez köti.
- Lehetőség van, hogy valamely biztonsági szabályzat (Mvt 11. §) is meghatározott feladat elvégzését ennek minősítse. Egyéb jogszabály ezt nem

teheti meg, mivel parttalanná tenné e tevékenységi kört, indokolatlan terheket róna a munkaadókra.

- A Mvt általános felhatalmazást nem ad a végrehajtásra, ellenben konkrét jogszabályhelyeiben hatalmazza fel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés szabályozásáért elsődlegesen felelős szociális és családjogi és egészségügyi minisztert egyes intézményekre vonatkozó részletes előírások megalkotására.
- Az illetékes miniszter az általa veszélyesnek minősíthető tevékenységekre, illetőleg technológiákra szabályzatokat alkot (biztonsági szabályzatok, balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabályok – "beo"-k –) és rendelettel kiad.
- A szabálystruktúra részének tekintjük a munkavédelmi tárgyú szabványokat.
- A Mvt szerint munkavédelmi szabálynak minősül a munkáltató rendelkezése (utasítása, szabályzata stb.) is, amelyet a jogszabályok, szabványok helyi szintre alkalmazása, illetve egyéb – általa fontosnak tartott – munkavédelmi kérdés megoldása érdekében alkotott. Ma már a szabványok többsége az EU irányelveknek megfelelően nem kötelezően alkalmazandó

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei

A munkáltatók számára jogszabály által kötelezettségek kerültek meghatározásra, a munkavállaló munkahelyi biztonsága érdekében.

A **munkavédelmi felelősség** megállapításánál abból kell kiindulni, hogy annak kell az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülményeket, valamint személyi és tárgyi feltételeket megteremteni, aki saját gazdasági érdekei megvalósításához más munkáját veszi igénybe, ez pedig nem más, mint a munkáltató.

• Általános követelmények:

- A munkahely-, létesítmény- és technológia-tervezési, gyártási, használatba vételi, üzemeltetési tevékenységek,
- Munkaeszköz, anyag, energia, egyéni védőeszköz ellátása, gyártása, tárolása, mozgatása, szállítása, felhasználása, forgalmazása, importálása, üzemeltetése során betartandó előírások.

Elsősorban a jogszabályokban szabályozottak az irányadók, azonban ha valamely kérdés nincs szabályozva, akkor kerül előtérbe a tudományos technikai színvonal mellett elvárható követelmények megtartása.

Alapkövetelmény a munkáltatóval szemben, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítését pénzben vagy egyéb formában nem válthatja meg.

Minőségtanúsítás nélkül munkaeszközt üzembe helyezni, használatba venni nem szabad, Ez azt jelenti, hogy a munkaeszköznek meg kell felelnie az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek.

A minőségtanúsításról gondoskodnia kell:

- A gyártónak,
- Külföldről behozott termék esetén:
 - = Az importálónak,
 - = Importáló hiányában az üzemeltetőnek.
- Csak **megfeleléségi tanúsítvány** megléte esetében szabad, a szociális és családügyi (munkaügyi) miniszter által meghatározott munkaeszközöket üzembe helyezni, használatba venni, továbbá valamennyi egyéni védőeszközt forgalomba hozni, használatba venni. A munkavédelmi megfeleléségi vizsgálatokat a vonatkozó jogszabályok, valamint a szociális és családügyi (munkaügyi) miniszter rendelete szerint kell elvégezni.
 - Az **egyéni védőeszközöknek** megfeleléségi tanúsítványon felül minősítő bizonyítvánnyal is rendelkezni kell.
 - A szociális és családügyi miniszter az egészségügyi miniszterrel egyetértésben szabályozza az egyéni védőeszközök minősítő bizonyítványának kiadásának szabályait.
 - Ha valamely **munkaeszköz gyártása vagy üzembe helyezése hatósági engedélyhez van kötve** valamilyen jogszabály által, akkor a meglévő **hatósági engedély egyenértékű a megfeleléségi tanúsítvánnyal.**
- **A létesítés követelményei**
 A létesítés során megvalósítandó munkavédelmi követelmények a létesítésben résztvevők kötelezettsége, a közös cél megvalósulásában együtt kell működniük.
 - A **tervezőnek, a kivitelezőnek nyilatkoznia kell**, hogy a munkavédelmi követelményeknek megfelel az elkészítendő, illetve elkészült létesítmény.
 - A **munkahelyeket, munkaeszközöket az ergonómiai követelményeknek** megfelelően kell kialakítani, telepíteni, illetve a munkát megszervezni.
 - A **munkahelyek létesítésénél** figyelembe kell venni, ahol **mozgáskorlátozott vagy egyéb testi fogyatékos munkavállalót** foglalkoztatnak, hogy a **környezetnek illeszkednie kell a munkát végzők alkati tulajdonságaihoz.**
- **Ideiglenes létesítményekre** vonatkozó szabályokat, Szabályzatban foglalt eltéréssel kell alkalmazni.

- **Veszélyes létesítményt, munkahelyet, munkaeszközt, technológiát az üzemeltető munkáltató írásban helyezi üzembe "munkavédelmi üzem behelyezés".**
- **Az üzembe helyezés feltételei;**
 - Munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat,
 - Munkaeszköz esetében munkavédelmi megfelelést igazoló tanúsítás,
 - Hatósági felügyelet alá tartozó létesítmény, munkahely, munkaeszköz esetében hatósági engedély,
- **Az üzem behelyezés feltételei a veszélyes munkaeszköz és technológia újraindítására is vonatkozik.**
- **Az újraindítás feltétele;**
Meg kell, feleljen a veszélyes munkaeszköz és technológia az újraindítást megelőző üzembe helyezéskor érvényes munkavédelmi előírásoknak.
- **Az üzembe helyezést megelőző munkavédelmi vizsgálat,** munkavédelmi szaktevékenységnek számít. Tehát csak munkavédelmi szakképesítéssel rendelkező, végezheti el a vizsgálatot. A **vizsgálat eredményének megalapozásához** műszeres méréseket - zaj, vibráció, világítás, sugárterhelések, stb. - kell alkalmazni, az üzembe helyezőnek döntésénél figyelembe kell venni a vizsgálat alapján elkészített javaslatot.
- Az üzemeltető munkáltató **próba- vagy kísérleti jelleggel legfeljebb 180 napra helyezheti üzembe**
- **Az üzembe helyezés időpontjában hatályos munkavédelmi előírásoknak kell megfelelnie** a munkahelynek, munkaeszköznek, technológiának.
- **Az illetékes felügyelet felmentést adhat, ha;**
A tervezés időpontja és az üzembe helyezés időpontja között a munkavédelmi szabályok szigorúbbá váltak és a megelőző szabályok alkalmazása az egészséget valamint a biztonságos munkavégzést nem veszélyezteti.

A munkavégzés tárgyi feltételei

Tárgyi feltételek, melyeket minden munkavállaló részére, illetve minden munkahelyen biztosítani kell. A konkrét kifejezéseket, számszerűségeket jogszabályokba, szabványokba szabályozzák, ezáltal hosszabb távon biztosítják az időállóságot.

- **Időszakos biztonsági felülvizsgálat** alá kell vonni
 - a veszélyes technológiát,
 - szociális és családügyi miniszter által meghatározott munkaeszközt, a biztonságos műszaki állapot megőrzése érdekében.

Az időszakos biztonsági felülvizsgálatot **szakirányú munkabiztonsági szakértői engedéllyel** rendelkező személy, illetőleg erre **akkreditált intézmény** végezheti el.

- **Soron kívül vizsgálni kell a munkavédelmi megfelelőséget;**
Ha az egyéni védőeszköz, munkaeszköz és technológia, rendeltetésszerű használatakor közvetlenül veszélyezteti a munkavállaló egészségét és biztonságát, vagy munkabaleset következett be.

A soron kívüli vizsgálat **munkabiztonsági szaktevékenységnek** minősül.

- A munkaeszközök biztonsági és egészségügyi **követelményeinek minimális szintjét**, meghatározza a szociális és családügyi (munkaügyi) miniszter a egészségügyi (népjóléti) miniszterrel egyetértésben.
- Minden munkavállaló részére biztosítani kell
 - megfelelő mennyiségű és minőségű ivóvizet,
 - a munkahely és a munka jellegének megfelelő öltözködési, tisztálkodási, egészségügyi, étkezési, pihenési és melegedési lehetőséget,
 - a munka jellegének megfelelően gondoskodni kell a munkahely rendjéről, tisztaságáról, a keletkező szennyező anyagok, szennyvíz, hulladék kezeléséről. A **kezelésnek** olyannak kell lenni, hogy az ne okozzon;
 - = veszélyt, egészségi ártalmat.
 - = a környezetre ne legyen káros.
- **Jelző- és riasztóberendezéseket** kell alkalmazni, a veszély jellegének és a munkát végzők létszámának megfelelően.
- A szociális és családügyi (munkaügyi) miniszter által meghatározott, **biztonsági és egészségvédelmi jelzéseket** kell alkalmazni;
 - ahol a veszély jellege indokolja, illetve
 - a munkavégzés hatókörében tartózkodók védelme szükségessé teszi.
- A **munkahelyen biztosítani kell** az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez **szükséges mozgásteret**.
- **Elkerítéssel, lefedéssel vagy más alkalmas módon** védeni kell a munkavégzés hatókörében tartózkodókat a **be- vagy leeső tárgyak ellen**.
- A **munkaállások** feleljenek meg a munkavégzés jellegéből adódó várható igénybevételnek,
- A **tároló helyeket** az ott tárolásra kerülő **anyagok tulajdonságának, emberi egészségre, a környezetre gyakorolt hatásának, a rakodás, szállítás és tárolás módjának** figyelembevételével kell **kialakítani**.

- Az **energia-, cső- és közműhálózatnak** biztonságosan üzemeltethetőnek, kezelhetőnek, karbantarthatónak kell lennie. Betartandók az ezekre a hálózatok létesítésére vonatkozó biztonsági (érintésvédelmi, robbanásbiztonsági stb.) szabályok.
 - A munkavégzés jellegének megfelelő **természetes, illetve mesterséges világítást** kell biztosítani.
 - A munkahelyet úgy kell kialakítani, hogy az **nem károsíthatja a munkavégzés hatókörébe tartozókat, és nem veszélyeztetheti a munkavégzés biztonságát** az ott jelenlevő por, vegyi anyag, keletkező zajhatás, rezgés, sugárzás, valamint alacsonyabb vagy magasabb légköri nyomás.
 - A **munkahelyiségben** a munka jellegétől függően, a munkát végzők létszámának megfelelően elegendő mennyiségű és minőségű egészséget nem károsító **levegőt és klímát** kell biztosítani.
 - Amennyiben az előírt levegő vagy klíma **nem biztosítható műszakilag**, akkor az egészség megóvása érdekében **szervezési intézkedést** kell tenni, **egyéni védőeszközt alkalmazni, illetőleg védőitalt juttatni.**
 - **Szabadtéri** munkahelyeken az **időjárás elleni védelemről** kell gondoskodni.
- Az **építmény** megfelelő szerkezetű és szilárdságú legyen. Az építményben az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek és jellegének, az abból fakadó tisztítási feltételeknek megfelelő határoló felületeket, belmagasságot, légtérfogatot, mozgásteret, közlekedési útvonalakat kell kialakítani.
- Az **ablakoknak, tetővilágításoknak és szellőző-berendezéseknek** biztonságos módon nyithatónak, zárhatóak, beállíthatóak és rögzíthetőnek kell lenniük, nyitott állapotban ne jelentsen veszélyt a munkavállalókra.
 - Az **átlátszó felületű ajtók**, kapuk, falak kitörés elleni védelméről, a veszélyre figyelmeztető jelzésről gondoskodni kell.
 - A **lengőajtókat és lengőkapukat átlátszó anyagból** kell készíteni, vagy szemmagasságban átlátszó betétrel ellátni.
- A **munkahely padlózata és közlekedési útjai** feleljenek meg a munkavégzés jellegének, a tisztítási követelményeknek, a várható legnagyobb igénybevételnek, felületük csúszásmentes, egyenletes, botlás- és billenésmentes legyen. A közlekedési utak szélessége és a szabad magasság tegye lehetővé a gyalogosok és járművek biztonságos közlekedését, a közlekedési utak és pályák melletti biztonságos munkavégzést.
- **Munka- és tárolóhelyiségekben**, ahol gyalogos- és járműforgalom van, illetőleg rendszeresen anyagot szállítanak, a **közlekedési, anyagmozgatási útvonalakat meg kell jelölni**, vagy el kell választani egymástól.

- A gépjárműforgalom számára szolgáló kapu közvetlen közelében a gyalogosok számára külön ajtót kell biztosítani, ha a gyalogosok számára nem biztonságos az áthaladás.
- A kijáratokat és vészkijáratokat, a kijelölt menekülési utakat szabadon kell tartani. Számuk, méretük, elhelyezésük és megvilágításuk tegye lehetővé a munkahely, a veszélyes terület gyors és biztonságos elhagyását. Vészkijárathoz toló- vagy forgóajtók használata tilos. Vészkijáratot lezárni csak úgy szabad, hogy vészhelyzetben bárki által nyitható legyen.
- Azokon a munkahelyeken, ahol az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés dohányzási tilalom elrendelését teszi szükségessé, külön dohányzóhelyet kell kijelölni.
 - Minden munkahelyen dohányzóhelyek, -helyiségek kijelölésével vagy más szervezési intézkedéssel kell gondoskodni a nemdohányzók védelméről.
- A gép állandó tartozéka a biztonságos használatához szükséges magyar nyelvű üzemeltetési dokumentáció. A gyártó, import esetén az importáló, annak hiányában az üzemeltető köteles biztosítani
 - Az adott munkahelyen magyarul nem tudó munkavállaló dolgozik, a munkáltató a munkavállaló által értett nyelven is köteles biztosítani az üzemeltetési dokumentációt, a veszélyt jelző, tiltó és tájékoztató feliratokat.

A munkafolyamatra, a technológiára, az anyagra vonatkozó követelmények

- 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.
 - Azon munkahelyen, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést úgy kell összehangolni, hogy az ott dolgozókra és a munkavégzés hatókörében tartózkodókra veszélyt ne jelentsen. E követelmény megvalósításáért a felek által szerződésben megjelölt munkáltató, ilyen kikötés hiányában a fővállalkozó, vagy ha ilyen nincs, akkor az a felelős, akinek a területén a munkavégzés folyik.
 - Anyagot, terméket mozgatni csak az anyag, termék tulajdonságainak megfelelő, arra alkalmas eszközzel, a kijelölt helyen és módon, a súly- és mérethatárok megtartásával szabad.
 - Szabályzat (Mvt 11. §) eltérő rendelkezése hiányában;

- = A **munkahelyen belüli közlekedés rendjét** a közúti közlekedés szabályainak megfelelő alkalmazásával kell kialakítani, továbbá (KRESZ).
 - = A **munkahelyen belüli vasút üzemeltetésére**, a vasúti közlekedésre vonatkozó előírások az irányadók.
Az olyan járművekre, amelyek a **közforgalomban nem vesznek részt, a járművek** üzemben tartásának műszaki feltételeiről rendelkező előírásokat megfelelően kell alkalmazni.
- A veszélyes munkafolyamatoknál, technológiáknál a **veszélyek megelőzése**, illetve **károsító hatásuk csökkentése** érdekében
 - a **veszélyforrásokat és az ellenük való védekezés módját**, munkavégzés feltételeit az érintett munkavállalókkal – mind a munkahely egésze, mind az egyes munkafolyamatok tekintetében – meg kell ismertetni;
 - a veszélyforrások ellen **védelmet nyújtó egyéni védőeszközöket** meg kell **határozni**, azokkal a munkavállalókat **el kell látni**, és **használatukat** meg kell **követelni**;
 - A munkahely jellemzőitől, a munkaeszközöktől, az anyagok fizikai és kémiai tulajdonságaitól, a munkavállalók számától függően a munkahelyeken biztonsági berendezéseket kell felszerelni a tüzek leküzdésére;
 - A munkavállalók egészségét vagy biztonságát fenyegető súlyos és közvetlen veszély esetén a munkavállalók a munkát szüntessék be, és a munkahelyeket azonnal hagyják el;
 - **Szabályzatban** meghatározott vagy a veszélyeztetés által megkívánt, **időszakonként a mentést és a menekülést** gyakorolni kell.

Egyes **munkafolyamatok** végzését jogszabály **engedélyhez kötheti**.

- **Veszélyforrás hatásának kitett munkavállaló, hatásos védelmét;**
 - zárt technológia alkalmazásával,
 - ha ez nem oldható meg, akkor biztonsági berendezések, egyéni védőeszközök és szervezési intézkedések alkalmazásával valósítható meg és
 - alkalmazni kell a **munkavégzés hatókörében tartózkodókra** is.
- **Rendellenes körülmények kialakulása esetére**, 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.**
 - A **mentési terv** munkahelyre vonatkozó részét minden érintett **munkavállalóval ismertetni** kell.
 - A munkahelyen biztosítani kell a munkahelyi **elsősegélynyújtás tárgyi, személyi és szervezési feltételeit**.

- A munkavégzésre, munkafolyamatokra, munkahelyre, technológiára, munkaeszközre, az egyéni védőeszközre és a védőitalra vonatkozó részletes előírásokat külön jogszabály, Szabályzat és szabvány tartalmazza.

A veszélyforrások elleni védekezés módját külön meghatározott rendelkezések figyelembevételével a **munkáltató köteles megállapítani.**

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi feltételei

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei között jelentős szerepe van a személyi tényezőknek.

- A **munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható**, ha
 - Ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik, foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetőleg a fiatalokú egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja, az utódaira veszélyt nem jelent, mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti, és a munkára alkalmasnak bizonyult.
 - Az egészségügyi alkalmasságról **előzetes, időszakos, soron kívüli és záró orvosi vizsgálat** alapján kell dönten.
- A tevékenység szerinti miniszter **meghatározott munkakörök (foglalkozások)** tekintetében előírhatja, hogy az előzetes és időszakos orvosi vizsgálaton túl **pályalkalmassági vizsgálat** is szükséges, továbbá a vizsgálat rendjét az egészségügyi miniszterrel egyetértésben határozza meg.
 - A munkavállaló **csak olyan munkával bízható meg**, amelynek ellátására egészségileg alkalmas, rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez **szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal.**
- A **munka** egészséget nem veszélyeztető és biztonságos **elvégzéséhez megfelelő szakképzettségű és számú munkavállalót** kell biztosítani.
 - **Ahol veszély fenyeget, egyedül munkát végezni nem szabad.**
 - Ha a **munka** a munkavállaló testi épségére, **egészségére veszéllyel járhat**, a szociális és családügyi miniszter – az egészségügyi miniszterrel és a tevékenység szerinti miniszterrel egyetértésben – előírhatja, hogy azt csak meghatározott szakképzettséggel (képzettséggel), illetőleg gyakorlattal rendelkező személy végezheti.
 - Ha valamely munkát egyidejűleg **két vagy több munkavállaló** végez, a biztonságos munkavégzés érdekében az egyik munkavállalót **meg kell bízni a munka irányításával**, és ezt a **többiek tudomására kell hozni.**

- Az iskolarendszerű oktatás, a nevelés keretében a tanulókat és a hallgatókat meg kell ismertetni a biztonságos életvitel, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés alapvető szabályaival.
 - A **szakmai képzés keretében** kell gondoskodni arról, hogy a résztvevők **elsajátítsák a képzettségük alapján betölthető munkakör egészségi és biztonsági követelményeit**. A szükséges ismeretanyagot, a szakirányítást végző miniszter a szociális és családügyi (munkaügyi) és az egészségügyi (népjóléti) miniszterrel egyetértésben határozza meg.
 - A munkavédelmi szakképesítés feltételeit külön jogszabály szabályozza.

A munkáltatók kötelezettségei és jogai az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításában

Nemzetközi munkaügyi egyezményekből és ajánlásokból kiindulva az Mvt. meghatározza a munkáltatókat és munkavállalókat érintő kötelezettségeket és jogokat.

A munkáltató gazdasági érdekeltsége a baleset megelőzésben ma még nem alakult ki, sőt ellentétes érdekek dominálnak. Ez abban jelenik meg, hogy a munkáltató részben anyagi eszközök, részben szakismeret hiánya miatt arra törekszik, hogy a munkabiztonsági ráfordítások szintje minél alacsonyabb legyen.

A munkáltató kötelezései jogai

- **Általános követelmények**
 - **Egységes és átfogó megelőzési stratégia** kialakítása,
 - A **legkorszerűbb technika, illetve technológia** alkalmazása a **veszélyek elkerülésére**,
 - **Áttekinteni, értékelni, folyamatosan figyelemmel kísérni** azokat a **veszélyeket**, amelyek a **munkavállalót** a munkahelyen, **munkával összefüggésben érheti**,
 - A **veszélyek keletkezési helyét feltárni**, ez alapján kialakítani a munkahelyet, meghatározni az alkalmazandó munkaeszközt, technológiát, (vegyi) anyagot.
 - Nagyon fontos követelmény az **emberi tényező figyelembevétele a munkahely kialakításánál**, a munkaeszköz és munkafolyamat kiválasztásánál,
 - A **műszaki fejlődés eredményeinek mielőbbi alkalmazása**,
 - A munkafolyamat elemzése során, ha **veszélyes körülményt** tártak fel (munkafolyamat, anyag stb.), akkor annak **helyettesítése veszélytelennel, vagy kevésbé veszélyessel**,
 - Előzőekből következik, a **kollektív műszaki védelem elsőbbsége az egyéni védelemmel szemben**,
 - A **munkavállalók részére** a szükséges **utasítások** adása,

- **Kockázatelemzés: minőségileg és szükség esetén mennyiségileg értékelni** kell a munkakörülményeket az Mvt 2001. évi módosítása alapján 2002. december 31.-ig kell elvégezni. Elemezni kell;
 - = A munkaeszközöket, veszélyes anyagokat és készítményeket, a munkavállalót ért terheléseket, a munkahely kialakítását,
 Az értékelés alapján, **megelőző intézkedéseket kell megtenni**, amelyek javítják a munkakörülményeket.

A Munkáltató kötelei

A Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 155. számú Egyezmény a dolgozók biztonságáról, egészségéről és munkakörnyezetéről rendelkezik, tételesen meghatározza a munkáltatót terhelő kötelezettségeket. E kötelezettség megvalósítását általában munkavédelmi képesítéssel rendelkező személy útján biztosítja.

- A munkáltató köteles a munkaügyi miniszter (5/1993. (XII. 26.) MüM) rendeletében **meghatározott tevékenységet folytató és veszélyességi osztályba sorolt munkáltató**, az ugyanott megállapított munkavállalói létszámtól függően, olyan **munkavédelmi (munkabiztonsági) szakképesítésű személyt, annyi időben** foglalkoztatni, mint azt a fenti rendelet előírja, továbbá:
 - A munkavállalók részére a szükséges **utasítást és tájékoztatást időben megadni**,
 - **Rendszeresen meg kell győződni** a munkakörülmények állapotáról, hogy azok megfelelnek-e a követelményeknek. A munkavállalók ismerik és megtartják-e a rájuk vonatkozó előírásokat,
 - A munkavégzés körülményeinek megfelelő, a **veszélyek elhárítására alkalmas munkaeszközök** biztosítása,
 - **Új technológiák bevezetését**, a tervezés időszakában a **munkavállalókkal illetve képviselőikkel köteles megtárgyalni**. A munkavállaló csak akkor tud együttműködni a munkáltatóval a baleset megelőzésben, az egészséges és biztonságos munkavégzési követelmények megtartásában, ha azokról kellő időben információkat szerez. A munkáltató **információadási kötelezettsége** javítja a munkahelyi légkör alakulását.
 - A **munkáltató tudomására jutott rendellenességet köteles azonnal kivizsgálni**, majd tájékoztatást adni az érintetteknek annak érdekében, hogy a szükséges intézkedések megtételére maguk is felkészülhessenek.
 - A munkáltatót köteles, **közvetlen veszély esetén a munkavégzést azonnal leállítani**. Bár a közvetlen veszély fogalma egyértelműen nem definiálható, azonban ha a rendeltetésszerű használatától eltérő állapot eredményeként a munkavállaló olyan helyzetbe kerül, mely során a személyét veszélyeztető hatás vagy ártalom bármelyik pillanatban érheti, akkor a munkáltató a munkavégzés leállítását azonnal köteles elrendelni.
 - **A munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések esetén intézkedni**,
 - = **Biztosítani a veszély elhárításához szükséges védőeszközt**,

- = Rendeltetésszerű használhatóságot, ártalom elleni védőképességet, a kielégítő higiénés állapotot, a szükséges tisztítást, karbantartását (javítását), pótlását;
- **A változó körülményekhez igazodva megtenni a szükséges intézkedéseket** a munkakörülmények javítására.

A munkavédelmi szakember foglalkoztatása a munkáltatót, nem mentesíti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért meghatározott felelőssége alól.

A Munkáltató köteles és jogosult

A munkáltató köteles, a munkavállalóval elsajátíttatni az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés **elméleti és gyakorlati ismereteit**. A szükséges szabályokat, utasításokat és információkat, a megszerzett ismerettel a munkavállalónak a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkeznie kell.

- **Munkavédelmi képzés szükségessége;**
 - **Munkába álláskor,**
 - **Munkahely vagy munkakör megváltozásakor,** valamint a munkavégzés követelményeinek változásakor,
 - **Munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor,**
 - **Új technológia** bevezetésekor.
- A munkáltató a **munkavédelmi oktatás** legegyszerűbb **dokumentálástól** nem tekinthet el, szabályait, formátumát nem szabályozzák, ezzel növekszik a munkáltató önállósága, de vele együtt a felelőssége is.
- A munkáltatónak gondoskodnia kell, hogy a munkavállaló munkáját csak a **szakmai és biztonsági ismeretekben jártas, kellő gyakorlattal rendelkező kijelölt személy közvetlen irányítása** és felügyelete mellett végezze addig, amíg nem bizonyítja, hogy a szükséges ismereteket megszerezte. Annak eldöntési módja, hogy a munkavállaló a szükséges ismereteket megszerezte-e a munkáltatóra van bízva, azzal együtt, hogy milyen módon történjen a kijelölése annak a személynek, aki a közvetlen irányítást végzi.
- A munkavállalókat **egyéni védőeszközökkel kell ellátni** azokban az esetekben, amikor védelmük műszaki megelőzéssel nem, vagy csak részben oldható meg. Garanciális okokból az **egyéni védőeszköz ellátás rendjét írásban** kell a munkáltatónak meghatároznia.

*** Egyéni védőeszköz juttatás szabályai**

- **Rögzíteni kell:**
 - = Az adott munkakörben fellépő hatásokat,
 - = Az ellenük védelmet nyújtó, a munkavállaló részére rendelkezésre bocsátandó védőeszköz típusát,

= A megfelelő méret és minőség beszerzéséért felelős személyeket.

Az egyéni védőeszközök juttatási rendjének meghatározását munkabiztonsági szaktevékenységnek minősül.

- A helytelenül megválasztott, védelemre alkalmatlan eszközök hamis biztonság tudatot alakítanak ki a használójában.

Foglalkozás-egészségügyi alapszolgálat biztosítása

- A munkáltató köteles általános munkavállalói érdekből, a munkakörülmények egészségügyi követelményei érvényesítésének egyik biztosítékaként, az egészségügyi (népjóléti) miniszter rendeletében foglaltak szerint szakképesítéssel rendelkező személyt (foglalkozás-egészségügyi szolgálat) biztosítani.
- A szolgálat általában és igény szerint működik közre az egészséges munkakörnyezet kialakításában a munkáltatói felelősség átvállalása nélkül, de a munkáltatót segítve. Ez utóbbi egyben a szolgálat működésének általános célja.
- A munkáltató köteles lehetővé tenni, kiemelt fontossággal azt, hogy a munkavállalók (munkavédelmi képviselők) megismerhessék a munkakörülményekkel kapcsolatos veszélyeket, ártalmakat, a védekezés módját és az ezzel kapcsolatos összes gyakorlati, elvi tudnivalót.

Ez a gyakorlatban a munkáltató közvetítésével, a munkavédelmi oktatás útján is történhet.

- A foglalkozás-egészségügyi szolgálat szakmai irányítója az ÁNTSZ. A foglalkozás-egészségügyi szolgálatnak a munkáltató utasítást nem adhat.
- A munkavállalók és a munkáltatók közötti fokozottabb együttműködés segítése érdekében a munkáltató a munkavállalók és a munkavédelmi érdekképviselői személy (bizottság) tudomására hozza azt a kijelölt személyt, aki az egészséges és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos feladatait nevében ellátja.
- A munkáltató köteles tájékoztatni a szakértői tevékenységgel megbízottat, illetve munkavédelmi szakképesítéssel rendelkezőt és a foglalkozás-egészségügyi szolgálatot továbbá a munkavédelmi képviselőt a kockázatértékelés és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról bejelentéséről. Az OMMF, ÁNTSZ és a helyi felügyeleteik ellenőrzésének megállapításairól.

A munkavállalók kötelezettségei és jogai az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításában

A munkavállaló kötelezettségeit a saját és más személyek biztonsága, egészségének védelme érdekében. E kötelezettségi kör a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 155. számú Egyezményében és az EK irányelveiben rögzítettek ölelik fel. A teljes körű tételes rögzítése e kötelezettségnek szerteágazó tartalma miatt lehetetlen.

A munkavállaló köteles

Biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésére vonatkozó szabályok megtartásával a munkáját végezni.

Így **különösen köteles:**

- **A rendelkezésére bocsátott munkaeszköz biztonságos állapotáról** a tőle elvárható módon meggyőződni, azt rendeltetésének megfelelően és a munkáltató utasítása szerint használni, a számára meghatározott karbantartási feladatokat elvégezni;
- **Az egyéni védőeszközt:**
 - rendeltetésének megfelelően használni,
 - a tőle elvárható színvonalon tisztítani, vagy tisztíttatni;
- **A munkavégzéshez az egészséget és a testi épséget nem veszélyeztető ruházatot viselni;**
- **Munkaterületén a fegyelmet, a rendet és a tisztaságot megtartani;**
- **A munkája biztonságos elvégzéséhez szükséges ismereteket elsajátítani és azokat a munkavégzés során, alkalmazni;**
- **A részére előírt orvosi – meghatározott körben pályaalakmassági – vizsgálaton részt venni;**
- **A veszélyt jelentő rendellenességet, üzemzavart tőle elvárhatóan megszüntetni, vagy erre intézkedést kérni a felettesétől;**
- **A balesetet, sérülést, rosszulletet azonnal jelenteni.**

Nincs döntési helyzetben a munkavállaló abban az esetben, ha a munkáltató utasítása végrehajtásának eredményeként **másokat veszélyeztetne közvetlenül és súlyosan.** Ez azt jelenti, hogy a **munkavégzés megtagadása** ilyen esetben **kötelezettség.**

A munkavállaló önkényesen nem kapcsolhatja ki, nem távolíthatja el, nem alakíthatja át a biztonsági berendezéseket.

A munkavállaló jogosult

Alapvető kötelezettségeket, amelyek betartását, illetve megvalósítását a munkavállaló a munkáltatótól követelheti.

E jog megadása azért szükséges, mert a munkavállaló adott körülmények között kiszolgáltatott helyzetbe kerülve törvényi oltalom nélkül nem léphet fel az egészségét és biztonságát védő intézkedések érdekében. E jog a nemzetközi előírásokon alapul.

- **A munkavállaló jogosult** megkövetelni a munkáltatójától;
 - Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos **munkavégzés feltételeit**, a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítását a **veszélyes tevékenységhez**;
 - Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges **ismeretek rendelkezésére bocsátását, a betanuláshoz való lehetőség biztosítását**;

A munkavégzéshez munkavédelmi szempontból **szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, az előírt védőítal, valamint tisztálkodószerek és tisztálkodási** lehetőség biztosítását.

A munkavállalót nem érheti hátrány az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés **követelményeinek megvalósítása érdekében történő fellépéséért**, illetve a munkáltató vélt mulasztása miatt **jóhiszeműen tett bejelentéséért**.

Ha a munkáltató olyan konkrét munkavégzési kötelezettséget ír elő, amelynek megvalósításával a munkavállaló saját életét, egészségét, testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyezteti. A munkavállaló ebben az esetben jogosult megtagadni a munkavégzést. Ez azt jelenti, hogy a munkavállaló dönthet arról, hogy az említett körülmények között feladatának eleget tesz, vagy azt megtagadja.

Közvetlen és súlyos veszélyeztetés:

Joggal és megalapozottan feltételezhető, hogy az utasítás végrehajtásának eredményeképpen vagy annak során a munkát végző, vagy mások, olyan veszélyhelyzetbe kerülhetnek, amelyben a személyi sérülés bekövetkezése bizonyosnak vehető.

A közvetlen és súlyos veszélyeztetésnek számtalan módja lehetséges.

A szükséges védőberendezések, egyéni védőeszközök, működésképtelensége, hiánya.

A munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések bejelentése, vizsgálása és nyilvántartása

A munkavédelem elsődleges célja a munkavállalók egészségének és testi épségének védelme, az egészségkárosodások csökkentése a szervezett munkavégzés során. A következőkben munkavégzés folyamatában bekövetkezett

egészségkárosodások bejelentésével, kivizsgálásával és nyilvántartásával kapcsolatos feladatokat ismertetjük.

Munkabaleset;

Az a baleset, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés során vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől és időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül.

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

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

Bányászati munkabaleset: az a munkabaleset, amely a bányászati tevékenység során bármely munkáltatónál következett be.

Üzemi baleset a Társadalombiztosítás által meghatározott fogalom, amely szerint többek között minden munkabaleset egyben üzemi baleset is.

Súlyos munkabaleset;

Az a munkabaleset (bányászati munkabaleset), amely

- a) a **sérült halálát** (halálos munkabaleset az a baleset is, amelynek bekövetkezésétől számított 90 napon belül a sérült orvosi szakvélemény szerint a balesettel összefüggésben életét veszítette), magzata vagy újszülöttjének halálát, önálló életvezetését gátló maradandó károsodását;
- b) valamely **érzékszerv** (vagy érzékelő-képesség) és a reprodukációs képesség elvesztését, illetve jelentős mértékű károsodását okozta;
- c) orvosi vélemény szerint **életveszélyes sérülést**, egészségkárosodást;
- d) **súlyos csonkulást**, hüvelykujj vagy kéz, láb két vagy több ujjá nagyobb részének elvesztését (továbbá ennél súlyosabb esetek);
- e) **beszélőképesség elvesztését** vagy **feltűnő eltorzulást, bénulást**, illetőleg **elmezavart** okozott.

Munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések kivizsgálása, bejelentése, nyilvántartása

A munkabalesetek **megelőzésének feltétele a balesethez vezető okok, körülmények feltárása, a balesetek kivizsgálása.** Az állam munkavédelmi feladataiból következik az a követelmény, hogy nemzetgazdasági szinten a munkabaleseti helyzet alakulása követhető legyen, mert csak a baleseti tendenciák ismeretében határozhatók meg a megelőzést biztosító intézkedések és jelölhető ki az állami ellenőrzés prioritásai.

- **A munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések bejelentése, kivizsgálása és nyilvántartása**, valamint e feladatok teljesítése a **munkáltató kötelezettsége**. Személyes adatok rögzítésénél figyelemmel kell lenni az adatvédelemre, az adatvédelmi törvény rendelkezéseire (pl.: 1991. LXIII. tv. 3. §).
- **A fokozott expozíciós esetek és a foglalkozási megbetegedés észlelése az egészségügyi szervek felülvizsgálatát igényli**, az ezzel kapcsolatos feladatok részletes meghatározása az egészségügyi (népjóléti) miniszter hatásköre.
- Az egészségkárosodások megelőzéséhez fűződő nemzetgazdasági érdekből fakad az a kötelezettség, hogy **a bekövetkezett munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések vizsgálata során fel kell tárni** mindazokat a személyi, tárgyi, környezeti tényezőket, amelyek az **egészségkárosodás bekövetkezésében közrehatottak**, és amelyek **megszüntetésével** a baleseteket, egészségkárosodásokat csökkenteni lehet.
- **A munkáltató kötelessége a munkabalesetekkel kapcsolatos követelmények teljesítése**. A munkabalesetek egy szűk körére vonatkozóan: a **munkabaleset súlyosságára, vagy munkaeszközzel, technológiával való kapcsolatára, valamint a kettőnél több személy (tömeges baleset) sérülése esetén a kivizsgálás munkabiztonsági szaktevékenységnek minősül**.
- A baleseti sérült ellátása és a megelőzés szempontjából alapvető jelentőségű, hogy a munkabalesettel kapcsolatos feladatok teljesítéséért felelős **munkáltató tudomást szerezzen a balesetről**.
 - **A sérültnek és a balesetet észlelő személynek** – aki lehet, pl. munkatárs vagy a szolgáltatást igénybe vevő megrendelő – egyaránt **kötelezettsége a baleset haladéktalan bejelentése** a sérült közvetlen munkairányítójának.
 - A munkáltató **elsődleges feladata**, hogy a tudomására jutott baleseti eseménnyel **kapcsolatban meg állapítsa, hogy az munkabaleset-e vagy sem**, miután a további feladatai ettől függően alakulnak. A munkáltató baleseti eseménnyel kapcsolatos megállapítása azonban csak akkor végleges, ha azt a sérült (halála esetén hozzátartozója) nem vitatja és a felügyelő, is egyetért a munkáltató megállapításával. Garanciális kérdés, hogy a sérült (halála esetén hozzátartozója) a munkáltató megállapításával szemben jogorvoslattal élhessen. További biztosíték, hogy a felügyelő hivatalból is jogosult a balesetet kivizsgálni, és amennyiben a munkáltatótól eltérően azt állapítja meg, hogy a baleset munkabalesetnek minősül, a munkáltatót bejelentésre, kivizsgálásra kötelezheti.
 - A munkáltató és a sérült munkavállaló eltérő pozíciójának és ellenérdekeltségének kiegyensúlyozása és a munkabalesetek objektív kivizsgálása érdekében kötelező a munkáltató számára, hogy biztosítsa a **munkavédelmi képviselő részvételi lehetőségét**.

- A munkabaleset **bejelentésére, kivizsgálására vonatkozó igény érvényesítésére** a munkaviszonyból származó igény érvényesítési idejével egyezően **három év az elévülési idő**. Az elévülést követően nem ki zárt, hogy a munkáltató önkéntesen eleget tegyen a munkabalesettel kapcsolatos feladatainak, azonban kötelezettsége csak a baleset bekövetkezésétől számított három évig áll fenn.
- A baleset bejelentésével, kivizsgálásával kapcsolatos **vitás ügyek rendezése** az OMMF, illetve az Magyar Bányászati Hivatal területileg illetékes szervénél (felügyelőjénél) lehetséges. A jogorvoslati lehetőség kizárólag a munkabaleset bejelentésére, kivizsgálására vonatkozik, nem érinti a sérültnek vagy hozzátartozójának a társadalombiztosítási ellátásra vonatkozó igényét, amelyről a társadalombiztosítási szervek jogosultak dönteni.

A **külföldi kiküldetés**, külszolgálat során bekövetkezett baleseteket, amennyiben **magyarországi székhelyű munkáltató magyar munkavállalója** szenved munkabalesetet, ki kell vizsgálni, be kell jelenteni.

A munkavédelmi érdekképviselő, érdekegyeztetés

A munkavédelemmel összefüggő érdekképviselő, érdekegyeztetés a törvényi úton. A jogok az Mt-ből fakadnak, függetlenek más jogszabályban biztosított érdek-kifejezési formáktól, szakszervezeti lehetőségektől.

A munkavédelemmel összefüggő **érdekképviselő, érdekegyeztetés** két nagy csoportra bontható;

- jog – dolgozói alaplétszám figyelembevételével – a **munkahelyi munkavédelmi képviselő** megválasztására és működésére a **munkavállalók munkavédelmi érdekeinek megóvása** céljából,
- az **országos szakmai érdekegyeztetés** tripartit alapú, a munkáltatók, a munkavállalók érdekképviselői szervezetei és a Kormány képviselőiből álló Munkavédelmi Bizottság, amely az **Országos Munkaügyi Tanács egyik bizottságaként** fejt ki tevékenységét a munkavédelemről szóló törvény. által szabályozott formában.

A munkavédelmi képviselő, a munkahelyi munkavédelmi bizottság

A képviselői intézmény bevezetését nem csupán az indokolja, hogy a már hivatkozott nemzetközi (155. számú ILO) egyezmény és az ahhoz kapcsolódó (164. számú) ajánlás szükségesnek tartja a munkavállalók ilyen típusú érdekvédelmét, hanem az az elv is, miszerint a munkáltatónak és a munkavállalóknak együtt kell működniük. A munkavédelmi képviselő ezt az együttműködést mintegy rendszerbe foglalja és nevesíti. Ahol jogszabály

kötelező belső szabályozást ír elő (pl. kollektív szerződés), nem kizárt, hogy e kérdéseket ezekben a szabályzatokban rendezzék.

- Hazánkban nem kötelező a képviselet, még akkor sem, ha a munkáltató tevékenységi körének veszélyessége, a munkavállalók létszáma ezt netán objektíve szükségessé tehetné.
 - A munkahelyeken 10 fő fizikai 20 fő nem fizikai munkavállaló felett **munkavédelmi képviselő választható.**
- A képviselők **számára, megválasztására (visszahívására), működési területére** szabályokat a **Mt-nek az üzemi tanács tagjaira** (üzemi megbízottra) vonatkozó rendelkezései **értelemszerűen** alkalmazandó.
 - A **kettőnél több** munkavédelmi képviselő megválasztása esetén munkahelyi **munkavédelmi bizottság (bizottság) létrehozása** lehetséges. Az egyszerűbb eljárás érdekében, ilyenkor a képviselők nem egyenként, hanem a **bizottság** a saját nevében gyakorolja az **általános képviselői jogokat**. A **Bizottság** maga **dönt a saját ügyrendjéről, működési, feladat-megosztási szabályairól**. A képviseleti és együttműködési elvnek megfelelően, ezekről az összes **munkavállalót, illetve munkáltatót részletesen tájékoztatni kell.**
 - A **Bizottság csak munkavédelmi képviselőkből áll**, tárgyalásain – a **bizottság felhívására** – a **munkáltatók döntési jogosultsággal** is bíró megbízottja köteles részt venni.
- A **munkavédelmi képviselő (bizottság) együttműködni köteles** az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos **munkafeltételek megvalósulásában, a tájékoztatásban, illetve munkabiztonsággal kapcsolatos intézkedésben.**

A munkavédelmi képviselő, bizottság jogai

- A **képviselő jogosítványai**, amelyet az őt megválasztó munkavállalók iránti felelősséggel tartozik gyakorolni. Általánosságban a képviselő **jogosult meggyőződni**;
 - A munkahelyek, munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról,
 - Az egészség megóvására és a munkabalesetek megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról,
 - Munkavégzésre felkészítő elméleti, gyakorlati képzésről.
- A **képviselő tételes jogai** (egyedül, vagy mint a bizottság tagját), amelyek – a nemzetközi gyakorlattal egyezően –
 - A **belépési, tájékoztatói döntés-előkészítés,**

A munkáltató külön kötelezettsége **kellő időben tájékoztatást adni** (döntésekről, új munkahelyekről, munkabalesetekről stb.) a munkavédelmi képviselők számára.

- A **véleménynyilvánítási, kezdeményezési jog**, végső soron az **állam közhatalmának "behívása"** (a munkavédelmi felügyelet értesítése). A felügyelet felkérésére természetesen csak akkor kerülhet sor, ha a munkáltatóval való együttműködés teljesen sikertelen maradt, és hatósági intézkedésre is csak akkor számíthat a képviselő, ha a kifogásolt hiányosság valóban munkavédelemre vonatkozó szabályba ütközik.
 - A munkavédelmi képviselő a hatósági ellenőrzések során **nem zárható el a felügyelővel történő konzultációtól**.
 - **Szakértő igénybevétele** is lehetséges a munkavédelmi képviselő számára, azzal a megkötéssel, hogy a **munkáltatóval ebben előzetesen meg kell egyeznie**. Adott esetben igen jelentős anyagi terhet jelenthet a szakértői vizsgálat, ezért ebben konszenzus szükséges. **Egyezség hiányában a megkeresett felügyeletnek lesz módja szakértőt kirendelni**, de maguk a munkavállalók is megelőlegezhetik a költséget.
 - **Formálisan nem kötelező a munkavédelmi szabályzat munkáltatói kiadása**. Ha a **munkáltató célszerűnek találja** ilyen szabályzatban rögzíteni a követelmények megvalósításával kapcsolatos feladatokat és felelősségeket, úgy ennek **kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges**.
- **A munkáltató köteles, amennyiben a munkavédelmi képviselő valamilyen kezdeményezéssel él és azzal a munkáltató egyetért, akkor rövid időn belül annak megfelelően intézkedést hozni, illetve – amennyiben az intézkedésre csak a későbbiekben kerülhet sor – 8 napon belül (szóban vagy írásban) tájékoztatást adni a tervezett intézkedésről.**
 - **Egyetértés hiányában mindig írásban**, indokolással együtt köteles közölni válaszát a munkáltató (azonnali intézkedést követelő esetben először szóban, később írásban, hogy a munkavédelmi képviselő haladéktalanul értesülhessen a munkáltatói álláspontról). Véleményeltérés esetében egyeztetést kísérelhetnek meg, végső soron a hatósághoz fordulhat a képviselő.
 - A munkavédelmi képviselő (bizottság) **munkahelyi munkavédelmi program** (bizonyos távú fejlesztési tervezés) elkészítésére tehet javaslatot. Meghatározott tevékenységű és létszámot foglalkoztató munkáltatónál a **javaslat elutasítása miatt kollektív munkaügyi vita is kezdeményezhető**.

A munkavédelmi képviselő, bizottság működési feltételeinek biztosítása

- A tevékenységi kör és az eljárási jogosítványok mellett a **képviseleti jog gyakorlásához szükséges működési feltételeket is biztosítani kell**
 - **A tevékenység ellátásához szükséges szabadidő, eszközök** – pl. alapvető írószerek, munkakörén túlmenően védőeszközök –,

- **Képzés**, egy választási ciklusban, a megválasztást követő egy éven belül, (32 órás, amennyiben munkavédelmi szakképzettséggel rendelkezik a képviselő akkor 8 órás)
- **A költségek a munkáltatót terhelik.** A szükségesség mértéke jogszabályban nem határozható meg, vita esetén az ügy valamennyi körülményének mérlegelése alapján dönthető el.

A munkavédelmi képviselő, bizottság működésének egyéb szabályai

- Nem lehet kizárni, hogy a munkáltatóval ellentétbe kerülhet a munkavédelmi képviselő, mert javaslataival, véleményével nincs tekintettel a munkáltató érdekeire.

A jogszerű eljárása miatt a képviselőt hátrány nem értheti.

- A hátrány megmutatkozhat a jövedelem csökkentésében (nem fizetik a tevékenysége érdekében felhasznált munkaidőt), erkölcsi elmarasztalásban, a foglalkoztatás különböző területein (figyelmeztetés, áthelyezés, felmondás, stb.). **Vita esetén a jogorvoslati szervnek kell majd eldöntenie, okozott-e hátrányt a munkáltató a képviselőnek a jogszerű eljárás miatt.**
- A munkavédelmi képviselő jogvédelmét a **választott szakszervezeti tisztségviselő védelmére vonatkozó munkajogi szabályt kell alkalmazni.** Felsőbb szervén a munkavédelmi bizottságot, ha az nincs, akkor az Őt megválasztó munkavállalói közösséget kell érteni.
- A munkavédelmi képviselő az átlagos munkavállalónál több információ birtokába juthat, a képviselő **titoktartási kötelezettséggel** tartozik.
- Nagyon fontos a rendeltetésszerű joggyakorlás kötelezettsége, azaz **a joggal való visszaélés tilos.** Jogával él vissza a munkavédelmi képviselő, ha indokolatlanul kér nyilvánvaló kérdésekben felvilágosítást, akadályozza a munkafolyamatot a felesleges vizsgálataival, indokolatlan esetben kezdeményezi a munkavédelmi hatóság eljárását, stb.

Egyeztetés más érdekképviselőkkel munkahelyen belül (szakszervezetek)

Bár a munkavédelmi törvény nem tartalmaz előírásokat a szakszervezet munkavédelemmel kapcsolatos jogokra, de az oktatási anyagunk elején hivatkozott paragrafusok a Mt-ből ezeket a jogokat már szabályozza. Ebből eredően a szakszervezetnek rendkívül nagy felelőssége van a munkahelyi munkavédelem alakításában, ezt a feladatot csak széleskörű összefogással lehet jól teljesíteni.

- A szakszervezetnek támogatnia célszerű a munkavédelmi képviselőket;
 - Folyamatos tájékoztatással és tájékozódási igénnyel,
 - Egységes, egyeztetett fellépéssel az egészséget nem károsító és biztonságos munkavégzés megteremtéséért, fenntartásáért.

- Szükség esetén munkabiztonsági szakértők felkérése egyeztetve,
 - Tájékoztatási igény a munkáltatótól,
 - Munkavédelmi ellenőrzésekben részvétel, munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések kivizsgálásainak tapasztalatainak közös elemzése,
- Legvégső esetben a hatósági fellépés kérése egyeztetett módon

Munkavédelmi Bizottság

A nemzetközi gyakorlatban bevált és hagyományosan működő, tripartit jellegű országos érdekegyeztetés intézményesített hazai fórumaként az Országos Munkaügyi Tanács keretében tevékenykedik az Mvt. szabályai szerint a Munkavédelmi Bizottság. Tagjait a kormány, a munkáltatók, és a munkavállalók reprezentáns képviseleti szervei delegálják. A Bizottságnak fontos szerepe van a munkavédelmi feladatok megosztásában, a jogszabályok kidolgozásában, a pénzeszközök elosztásában (a munkavédelmi szabályok megszegése miatt kiszabott pénzbírságok felhasználásának, elosztásának ellenőrzésében), a fejlesztési, szakképzési és oktatási célkitűzések meghatározásában, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzését célzó országos program kidolgozásában, valamint a tájékoztatás és a propaganda feladatokban való közreműködésben.

II. FEJEZET

MUNKAVÉDELEM, A MUNKAHELYI EGÉSZSÉG VÉDELME

A munkavédelem történeti fejlődése

A munka és az egészség

A munka világának egészségi (és biztonsági) kérdései ősidők óta foglalkoztatják az emberiséget.

A **munkabiztonság, a foglalkozás-orvostan és a munkahigiéne** történeti gyökerei és céljai is azonosak, hiszen a munkavédelem biztonságával, a munka és az egészség összefüggéseivel, a különböző betegségek és a munkavégző képesség kapcsolatával, a munkavédelemhez, a munkakörülményekhez és az egyes foglalkozásokhoz kapcsolódó egészségkárosodások felismerésével, csökkentésével és kivédésével foglalkoznak.

A munkabiztonsággal kapcsolatos írásos emlékek már az Ókortól fellelhetők, de a foglalkozási megbetegedésekről szóló leírások - mint például a táplálkozás, a klíma és a foglalkozás szerepe a betegségek előidézésében - is Hippokratészig vezethetők vissza.

A foglalkozási betegségek medicinájának megalapozása a reneszánsz híres orvosaihoz kötődik, s a középkori járványokkal veszi kezdetét az újkori higiéné fejlődése. A mai értelemben vett munkaegészségügy, a foglalkozás-egészségügy és a munkahigiéne fejlődése a 19. századi ipari forradalomnak, a 2. világháborúnak, s az azt követő hidegháborúnak is köszönhető.

A természettudományokra és a technikára alapozott orvostudomány a 20. század vívmánya. A népbetegségek és a járványok leküzdése mellett a higiénés viszonyok, a munkafeltételek javítása is egyre inkább globális feladattá válik.

A **egészséget**, mint testi-lelki-szociális jólétet **meghatározó tényezők** között a **munkavédelemnek**, a **munkakörnyezetnek** is kitüntetett szerepe van a társadalmi-gazdasági környezet, a lakóhelyi környezet, az életmód, az egyéni hajlamosító tényezők és az egészségügyi és szociális ellátáshoz való hozzáférés mellett.

A munkahelyi egészség és biztonság

A világ népességének felét a gazdaságilag aktív populáció teszi ki, így a munkaképes korosztály életének 1/3-át munkában tölti. A munkavédelem, a munkakörnyezet tehát igen nagy tömegeket érint, s hatással bír nemcsak a munkavállalókra és családtagjaikra, hanem a fogyasztókra, a lakosságra is.

A társadalmi-gazdasági fejlődés ellenére a munka nem csupán egyike az egészség kockázatainak, hanem kitüntetett a szerepe az ember egyéb környezetéhez képest, mivel a munkavégzés, a munkakörnyezet még ma is több nagyságrenddel - tízszer-ezerszer – nagyobb egészségi és biztonsági kockázatot jelent a munkavégző népesség számára a foglalkozási egészség és a munkavégző képesség szempontjából.

A **munkahely** a munkavégző ember **legveszélyesebb szubkörnyezetének** minősül.

A munkahelyi veszélyek és kockázatok

Az ember élete során szükségletei kielégítésére anyagot és energiát használ fel, amely tevékenysége számtalan veszéllyel, jelentős kockázattal jár testi épségére, egészségére, képességeire nézve.

A **munka világában a veszély** (mint például veszélyes anyag, veszélyes munkaeszköz, veszélyforrás, stb.) önmagában is létezik, de csak potenciális károsító hatást jelent, mivel megvalósulásáig akár ártalmatlan is maradhat.

A veszély tehát valaminek a belső tulajdonsága vagy képessége, ami **balesetet, sérülést, egészségi ártalmat, károsodást idézhet elő**.

A veszély megvalósulásának matematikailag is leírható valószínűségét és mértékét a kockázat jellemzi.

A **kockázat** mindig valamilyen cselekvéshez, tevékenységhez kapcsolódik, s a kár, a károsodás bekövetkeztének valószínűségét és súlyosságát fejezi ki.

A **biztonságra** (a kár vagy ártalom elfogadhatatlan kockázatától való mentességre), a **foglalkozási egészségre** (a munkahelyi testi-lelki-és szociális jólétre), a **munkahelyi kockázatokra** nincsenek rögzített kritériumok.

A munkavégző ember baleseti és egészségi veszélyei, foglalkozási kockázatai az összmunkahelyi megterhelésből és az optimálistól eltérő igénybevételből származnak.

A munka világában eltűrhető kockázatok (balesetek, foglalkozási megbetegedések, rokkantság és halál) megállapítása nemcsak szakmai és etikai kérdés, hanem gazdasági megítélést is igényel. A munkahelyi veszélyek leküzdése, a kockázatok elfogadható szintre csökkentése azon a költség/haszon számításon alapul, amely a megelőzésre fordított költségeket veti össze a balesetek, az egészségkárosodások és egyéb káros következmények kiadásával. Más megítélés alá esik az önként vállalt egyéni kockázat és megint más a populációs (munkavállalói, fogyasztói, stb.) kockázat még eltűrhető szintjének értékelése.

A munkavédelemben általában a **populációs kockázatot** kell értékelni, mivel az egyéni, individuális kockázat értelmezhetetlen.

Nemzetközi adatok (ILO, EU, WHO) szerint minden századik munkavállalót ér valamilyen sérülés, baleset a munkavégzés közben, vagy azzal összefüggésben. A foglalkozási megbetegedések terén is hasonló **kockázati szintekkel** kell számolni. A fizikai munkakörökben dolgozóknál a munkabaleseti gyakorisággal egyező az incidencia, azaz **1/100** nagyságrendű, míg az összes foglalkoztatottra nézve egy nagyságrenddel alacsonyabb, azaz **1/1000** a foglalkozási megbetegedések előfordulási gyakorisága.

Mind a munkabalesetek, mind a foglalkozási megbetegedések esetén **1/100 Ezred a halálozási ráta**, ami megfelel a munkaegészségügyben "még elfogadható, eltűrhető" kockázatnak.

Amíg a társadalom a közlekedésben 1/10 Ezred nagyságú halálozási rátát még elvisel, addig a munkahelyi és a környezeti kockázatokra nézve egy nagyságrenddel alacsonyabb, azaz csak 1/100 Ezred nagyságrendű halálozási gyakoriságot tolerál a veszélyesnek minősülő tevékenységek (például: vegyipar) tekintetében is.

A munkavégzés során tehát **minden századik munkavállalónál fordul elő munkabaleset**, és **minden századik-ezredik foglalkoztatottnál foglalkozási megbetegedés** kialakulására is várható.

A munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések jelentősége messze túlmutat a munka világán, és nemcsak a kompenzáció, a kártalanítás miatt.

A munka világában ugyanis az egészség, a testi épség, a munkavégző képesség megőrzése és fejlesztése az **életminőséget is befolyásolja** és része a fenntartható fejlődésnek is, amihez egyaránt elemi érdeke fűződik az államnak a munkaadóknak és a munkavállalóknak is.

A munkakörülmények, a munkakörnyezet, a munkafeltételek javítása a munkavállalók egészségén keresztül tehát kihat a gazdaság, a nemzet fejlődésére is.

Az **ILO** (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) adatai szerint a világon **évente** legalább **120 millió munkabaleset** következik be, amiből **200 ezer halállal** végződik. Hasonló nagyságrendű a foglalkozási megbetegedések előfordulása is: évente **60-150 millió új foglalkozási megbetegedést** regisztrálnak, amiből **20-50 ezer eset halálos** kimenetelű.

Az **Európai Unió** tagállamaiban a munkavállaló populáció nagysága 120 millióra tehető. **Évente** átlagosan **10 millió fő** szenved **munkabalesetet**, amiből **8 ezer a halálos** kimenetelű. A foglalkozási megbetegedések is hasonló nagyságrendet képviselnek az Unió államaiban.

A **foglalkozási daganatos megbetegedések** igen magas száma is megbecsülhető, mivel a halálos kimenetelű daganatos megbetegedések **4 %-a foglalkozási eredetűnek** tekinthető. A világon minden évben közel 500.000 főre tehető a foglalkozási rákban meghaltak száma.

A **munkakörülmények káros hatásai**, a foglalkozási és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseken túl az összes betegségek 5-20 %-áért is felelőssé tehető. A következményes egészségkárosodások a társadalombiztosítási és szociális kiadások jelentős részét emésztik fel.

A munkabalesetek közvetlen gazdasági kihatásait az Európai Unió egyes tagállamaiban átlagosan a **GDP 3-5%-ra** becsülik.

(Egy 3 millió fős munkavállalói populációra vetítve a munkával kapcsolatos megbetegedések és balesetek társadalmi-gazdasági költségei - a betegség miatti hiányzások, az egészségügyi ellátás és a korai nyugdíjazás költségei, valamint az egyéb kiadások – legalább 3-4 milliárd euróra rúgnak.)

A munkavédelem nemzetközi szabályozása

A **munkavédelem** - azaz a munkavégzés védelmi viszonyai, az egészséges és biztonságos munkafeltételek, az élet- az egészség és a testi épség megőrzése – olyan **általános emberi jog** amelyet nemzetközi egyezmények (Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezmény Okmánya; Emberi Jogok Európai Egyezménye, stb.) írnak elő.

A munkavédelemre vonatkozó nemzetközi szabályozások közül a **Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) Egyezményei és Ajánlásai a munka világához** kapcsolódnak, s a munkaviszonnal összefüggő jogszabályok révén határozzák meg a munkavállalók egészségére és biztonságára, a munkakörnyezetre, foglalkozás-egészségügyi ellátásukra, foglalkoztatásuk korlátozására, az ellenőrzésre, a védekezésre vonatkozó előírásokat.

Az ILO által kihirdetett és Magyarország által is ratifikált, jelenleg is hatályos Konvenciók 60 %-a (33) munkavédelemmel összefüggő Egyezmény, illetve Ajánlás.

A munkavédelem és a megelőző ellátások, a szolgáltatások szervezése szempontjából kiemelkedő jelentőségű:

- **a 155. számú Egyezmény és a 164. számú Ajánlás a munkavállalók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről (1981) és**
- **a 161. számú Egyezmény és a 171. számú Ajánlás a foglalkozás-egészségügyi szolgálatokról (1985).**

Az Európai Unió Tanácsi Irányelvei a belső piaci szabályozáshoz kapcsolódva rögzítik a termékek, a munkavállalók és a munkakörnyezet védelmének a szabályait.

Az **Egységes Európai Okmány** 1987. évi kihirdetésével az Európai Unió (akkor még Európai Közösség) Római Szerződés (1957) néven ismert alapokmánya három új cikkellyel bővült, s a gazdasági jogok mellé az emberi jogok, így a **munkavédelem** is bekerült az Európai Unió Tanácsa jogalkotási körébe. A gazdasági integráció követelményei mellé felzárkóztak a **szociális dimenziók** is.

A munkakörnyezet védelmére hozott szabályokat a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések magas száma és a tetemes ráfordítási költségek (átlagosan a GDP 3-5 %-a) indokolták, s emiatt hirdették meg a munkakörnyezet javítását, a munkahelyi egészség és biztonság színvonalának emelését és a hatékonyabb védelem biztosítását.

Az Alapokmány 118. a. cikkelye vált az Európai Unió tagállamaiban (és a csatlakozásra váró országok munkavédelmi jogharmonizációjában is) a munkahelyi biztonság és egészség védelme, **a munkavédelem szabályozásának jogi alapjává**. Az Uniós munkavédelmi jogszabályok részint a munkavállalókat érintő munkavédelmi követelményeket határozzák meg, részint a foglalkoztatás és a termékek biztonságát garantálják.

Az **Európai Unió** munkahelyi egészséget és biztonságot, a **munkavédelmet szabályozó rendszere** az irányelvek és ajánlások három nagy csoportjára épül:

1. A **89/391/EGK Keretirányelv** az Európai Unió legfőbb munkavédelmi szabálya, amely **a munkavállalók munkahelyi biztonságáról és egészségének javítását szorgalmazó intézkedések bevezetéséről** rendelkezik. A Keretirányelv 14 egyedi, végrehajtási irányelve (a különböző munkahelyekre, berendezésekre, munkaeszközökre, egyéni védőeszközökre, a munkahelyi expozíciókra és kóroki tényezőkre, az egyes munkavállalói csoportok védelmére) határoz meg minimális egészségvédelmi és biztonsági előírásokat.
2. A **80/1107/EGK Keretirányelv** a munkahelyi veszélyes hatások elleni védelemről, **a kémiai, fizikai és biológiai kockázatnak kitett dolgozók védelméről** intézkedik, amelyhez további 7 irányelv (zaj, ólom, azbeszt, vinil-klorid, irány-határértékek, hatóanyagok és munkatevékenységek betiltása, veszélyes készítmények osztályozása, -csomagolása, -címkézése) kapcsolódik.

3. A munkavédelem **egyéb irányelvei:**

- a.) **Szektoriális** irányelvek (tengerjáró hajók fedélzetén nyújtott orvosi ellátás, sújtólég- vagy robbanás biztos védelem),
- b.) **Szakmai** irányelvek (Foglalkozási Betegségek Európai Jegyzéke, súlyos balesetek, katasztrófák elleni védelem),
- c.) A **szociális munkavédelmet érintő** irányelvek (időszakos foglalkoztatás, munkaidő szervezés, fiatalok munkahelyi védelme).

Az **Európai Szociális Karta** – az Európai Unió „szociális lelkiismerete”- azt a feladatot tűzi a tagországok és a csatlakozni szándékozó országok elé, hogy a **munkavállalók életminőségének javítására, a jobb munkakörnyezet biztosítására** garantálják a **gazdasági és szociális különbségek felszámolását** aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökkel, a munkaidővel kapcsolatos intézkedésekkel, folyamatos képzés-továbbképzés biztosításával és a szociális biztonság erősítésével.

A munka világának, a munkavédelemnek a szabályozása nyilvánvalóan a munkavállalók gazdasági és szociális esélyegyenlőtlenségét hivatott ellensúlyozni, továbbá a munkabéke megőrzését célozza az érdekkifejezés elősegítése révén.

A **munka világának változásai, új tendenciái** kihatnak a munka világának szereplőire, a védelmi viszonyok alakítására is. A munka világának megváltozott problémái (mint például a népesség elöregedése, az egészségi állapot rosszabbodása, az új technológiák megjelenése, a gazdasági feltételek gyors változásai, a munkaerőpiac rugalmas átalakulása, a szakképzettségi követelmények növekedése, a munkanélküliség) új munkavédelmi megközelítést igényelnek.

A **munkahelyi egészség és biztonság megteremtése** érdekében egyre inkább a primer prevenció, az elsődleges megelőzés kerül előtérbe, amelynek megvalósításában a **törvényi szabályozás** mellett egyre nagyobb szerepet töltenek be a munkaegészségügyi és munkabiztonsági **akcióprogramok, a tudományos kutatások** eredményeire épülő **képzési programok, az információs, tájékoztatási és tanácsadó szolgáltatások.**

A munkahelyi egészségvédelmet szolgáló ellátásokban – a **munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi** szolgáltatásokban - is a egyre inkább a prevenció került előtérbe a gyógyítással szemben, de a primer **prevenció** mellett már teret nyert a munkahelyi egészségmegőrzés, **egészségfejlesztés** is.

A munkaegészségügyi ellátás a jövőben egyre inkább e **két fő stratégia** mentén valósul meg az egészség és a munkavégző képesség, a munkakörnyezeti tényezők és a munkavégzés szervezeti-szervezési feltételeinek javítását szolgálva.

Mivel a **munka világa** egyre inkább **globalizálódik**, a munkavédelem területén is szükség van az egyes nemzeti politikák és a gyakorlat összehangolására, különösen a kutatás, a képzés, a nyilvántartás és adatszolgáltatás, a tájékoztatás terén.

A **munkavédelem** – a munkahelyi egészség és biztonság védelme – napjainkban tehát egyre meghatározóbb szerepet tölt be **az emberi egészség, az életminőség alakulása és a fenntartható fejlődés** szempontjából.

A magyarországi munkavédelem szerveződése, kialakulása

Magyarország a többi európai országhoz hasonlóan végigjárta azt az utat, ami a munkavédelem, a társadalombiztosítás és a népegészségügy jelenlegi, nemzetközileg is elfogadott intézményrendszerének kialakulásához vezetett.

A **magyar munkaegészségügy** gyökerei a bányatörvények révén az államalapításig nyúlnak vissza. I. Szent István 1030-ban kelt Ius Regalei a magyar bányajog rögzítése mellett a "bányapolgárok" biztonságos foglalkoztatására is tartalmaznak előírásokat.

A bánya társpénztárak a 16. századtól már orvosokat is alkalmaztak a bányászok rendszeres orvosi vizsgálatára.

Az iparegészségügy és a munkásvédelem főként a gyáripar kialakulásával veszi kezdetét. 1876-ban a **közegészségügy** első, átfogó törvénye már kimondja, hogy „az ország közegészségügyi helyzetének megismerése, a javító intézkedések megtétele, és az intézkedések ellenőrzése állami feladat”. Ez a törvény már előírta a tisztiorvosok hatósági feladatait, többek között a telepengedélyezési eljárások lefolytatását is.

A 19. század végi (1884. évi XVII. és 1983. évi XXVIII.) **ipartörvények** már elrendelik az iparfelügyeletet szervezését, az iparhatóságok munkaegészségügyi feladatait is: a gyárvizsgálatokat, az ipari munkások „gyógyvizsgálatát” és az egyes iparágakra vonatkozó óvintézkedéseket is.

Erre az időszakra esik az osztrák-poroszmintára szerveződő **társadalombiztosítási** rendszer kialakulása is. 1927-től az Országos Társadalombiztosítási Intézet egészségvédő óvórendszabályokat bocsát ki, elrendeli az ipari ártalmakkal veszélyeztetett munkások időszakos orvosi vizsgálatát és gondoskodik a foglalkozási betegek ellátásáról is. Törvény születik a nők, a fiatalok és a gyermekmunkások védelmére, az egyes foglalkozási megbetegedések (ólom, higany, anthrax) kivizsgálására és kártalanítására is.

Az OTI keretében sor kerül ólomvizsgáló állomás és iparegészségügyi laboratórium létrehozására is.

1945-ig gyárorvosok, bányorvosok biztosították a munkások és hozzátartozóik gyógyítását, munkahelyi egészségügyi ellátását. A **2. világháborút követően** az

egészségügy is államosításra került és szovjet mintára szerveződött az üzemi dolgozók gyógyító-megelőző egészségügyi ellátása.

A **munkahigiénés szolgálat** a közegészségügy rendszerén belül jött létre az egészségtelen munkakörülmények felszámolása, a foglalkozási ártalmak felderítése érdekében.

Az **állami üzemegészségügyi szolgálatok** (beleértve az üzemegészségügyi szakrendeléseket is) az üzem nagyságától, a foglalkoztatott létszámtól és a tevékenység jellegétől függően szerveződtek, s döntően a nagy- és közepes méretű üzemek dolgozóinak gyógyító-megelőző járó beteg ellátását szolgálták.

A magyar **Alkotmány** 1950-től a baleset-elhárítást és az egészség-megóvást, 1972-től a munkavédelmet állampolgári jogként határozta meg. Ennek értelmében:

”A Magyar Köztársaság területén élőknek joguk van a lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez”, amely jogot „a munkavédelem, az egészségügyi intézmények és az orvosi ellátás megszervezésével,...az épített és természetes környezet védelmével valósítja meg.”

1984-ig a szakszervezetek irányították és szervezték a munkavédelmet és a társadalombiztosítást is. A munkavédelem feladata döntően az üzemi balesetek és a foglalkozási megbetegedések megelőzése volt.

Az üzemegészségügyi szolgálatok tevékenysége elsődlegesen gyógyító jellegű volt, s a kuráció és a keresőképességgel kapcsolatos feladatok miatt a megelőzés, a munkahigiénés tevékenység és a munkahelyi egészségnevelés háttérbe szorult.

A foglalkozás-egészségügy kialakulása

Az **1989-1990. évi politikai rendszerváltást** követő gazdasági átalakulás, a piacgazdaságra való áttérés azonnal éreztette hatását a munka világában, így a munkavédelem, az üzemegészségügy területén is. A gazdasági szerkezetváltás gyökeresen átrendezte a munkaerőpiacot, a foglalkoztatást is. Az állami tulajdon aránya 10 % alá csökkent, egyértelmű lett a magántulajdon dominanciája, túlsúlyba kerültek a mikro- és a kisvállalkozások, meghatározó lett az egyéni és a társas vállalkozási forma.

A munka világának változásai új munkaügyi kapcsolatokat eredményeztek, új szabályozás jött létre, a munkavédelem normarendszere is jelentősen átalakult az elmúlt tíz év során.

A magyarországi munkavédelem intézményi rendszere

A mai magyar munkavédelem rendszere a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet alap Egyezményein, az Európai Unió Irányelvein, a Szociális Karta alapelvein

alapul, s központi elemét a nemzeti hagyományokat is átörökítő 1993. évi XCIII. törvény, a **Munkavédelmi törvény** alkotja.

A Munkavédelmi törvény (a továbbiakban: Mvt) a **munkavédelemhez** való alapvető állampolgári jogot **alanyi jogként** határozza meg, amikor kimondja, hogy a Magyar Köztársaság területén munkát végzőknek joguk van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez.

A Mvt az alkotmányos elvek alapján szabályozza **az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés általános, 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 munkavédelem három fő pillérét a munkavégzés biztonsága, a munkavégzés egészségügyi követelményei és a szociális munkavédelem területe jelenti.

A Mvt a **munkabiztonságot** – a biztonságos munkavégzés általános, technikai, műszaki, szervezeti és szervezési követelményeit – **és a munkaegészségügyet** – a munkakörülmények és a munkavégzés humán egészségügyi követelményeit – **egységben** kezeli és szabályozza.

A **szociális munkavédelem** – a munkavégző képesség megőrzését és helyreállítását, a sérülékeny munkavállalói célcsoportok foglalkoztatását, a munkavégzés időbeli korlátozását, a munka humanizálását, a jó munkahelyi közérzet megteremtését célozza, ami egyéb védelmi, munkaügyi és társadalombiztosítási jogszabályokban kerül meghatározásra.

A Munkavédelmi törvény legfontosabb alapelvei

1.) A Magyar Köztársaság területén munkát végzőknek joguk van a biztonságos és egészséges munkavégzéshez, a munkavédelemhez.

A Mvt egységesen kezeli a munkahelyi egészség és biztonság védelmét és nem tesz különbséget sem a tulajdon formája, sem a vállalkozás méret-kategóriája szerint, mivel **minden szervezett munkavégzésre, valamennyi munkáltató minden egyes munkavállalójára kiterjeszti a hatályát.**

2.) Az állam felelőssége elsődleges.

Az **állam feladata** az alapvető munkavédelmi követelmények meghatározása, a munkavédelem nemzetgazdasági és ágazati **irányítása**, hatósági **felügyelete** és **ellenőrzése**, a munkavédelem állami **intézményrendszerének**

működtetése. a munkavédelemmel kapcsolatos **érdekegyeztetés** biztosítása, a szociális partnerekkel való **együttműködés.**

Az állam - az erre a célra létrehozott - felügyeleti szerveivel ellenőrzi a vonatkozó munkavédelmi szabályok betartását és segíti a feladatok megvalósítását.

3.) A munkáltató feladata a munkahelyi munkavédelmi követelmények megvalósítása

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása és fenntartása szervezett munkavégzés esetén **a munkáltató feladata.** A munkáltató emellett elsődleges és átháríthatatlan **felelősséget** visel a munkaviszonnyal összefüggő károkozásért is.

A munkavédelmi követelmények megvalósításának módját – a jogszabályok és a szabványok keretein belül és az együttműködés kötelezettsége mellett - **a munkáltató szabadon választhatja, határozhatja meg.**

A Mvt a munkáltatói szabadság és az önkéntes jogkövetés kontrolljára azonban munkavédelmi **érdekképviselőt**, egyes feladatok megvalósításához megfelelő szakképesítéshez kötött **munkabiztonsági szaktevékenységet** és munkaegészségügyi szolgáltatást: munkahigiénés vizsgálatokat és a **foglalkozás-egészségügyi szolgálat kötelező** biztosítását írja elő.

A magyarországi munkavédelem felépítése, szintjei

■ A nemzeti szint

Törvényi szabályozás, munkavédelmi politika, Munkavédelem Országos Programja

Az állam szerepvállalása a munkavédelem terén is a gazdaság szervezésében, a közhatalmi funkciók gyakorlásában és a törvényesség fenntartásában valósul meg.

Nemzeti szinten az állam kötelessége és felelőssége a **törvényi szabályozás**, a **munkavédelmi politika** és a **Munkavédelem Országos Programjának** a kialakítása.

Az állam a **szociális partnerekkel** – a tripartit felépítésű **Országos Munkavédelmi Bizottsággal** (kormányzati oldal, munkáltatói és munkavállalói érdekképviselők) - egyeztetve köteles meghatározni az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit, irányítási és

ellenőrzési intézményeit, továbbá feladata a munkavédelmi politika és a munkavédelmi program gyakorlati megvalósításának segítése is.

Az állami feladatok végrehajtásáért az **Országgyűlés, a Kormány** felelős, a feladatok megoldásában az **Országos Munkavédelmi Bizottsággal** együttműködik.

■ Az intézményi szint: irányítás, ellenőrzés, felügyelet, szolgáltatás

Irányítás:

A munkavédelem nemzetgazdasági (és ágazati szintű) irányításával kapcsolatos feladatokat a **Kormány**, illetve az egyes **szaktárcák** - Szociális és Családügyi-, Egészségügyi és Gazdasági Minisztérium - valamint az irányításuk, felügyeletük alatt működő **központi államigazgatási szervek** saját hatáskörükben látják el.

Ellenőrzés és felügyelet:

A magyarországi felügyeleti rendszer nem integrált. Az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség (OMMF), a Szociális és Családügyi Minisztérium, a Magyar Bányászati Hivatal, a Gazdasági Minisztérium, az Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálat (ÁNTSZ), az Egészségügyi Minisztérium irányításával tevékenykedik.

A munkavédelem általános feladatainak, valamint a munkabiztonság területének ellenőrzése és felügyelete az **Országos Munkaügyi és Munkabiztonsági Főfelügyelőség** (OMMF) hatásköre. A bányászat területén a munkavédelmi felügyeletet a **Magyar Bányászati Hivatal** (MBH) és a bányakapitányságok látják el.

A munkaegészségügyi ellenőrzést és felügyeletet a nemzetgazdaság egészére nézve az **Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálat** biztosítja. A bányászat területén az ÁNTSZ szakhatóságként is eljár: első fokon a megyei ÁNTSZ, másodfokon az Országos Tisztifőorvosi Hivatal az illetékes.

Szolgáltatás:

Az **ÁNTSZ** hatósági munkája mellett szolgáltatási feladatokat is ellát. A Szolgálat központi szervei: az Országos Tisztifőorvosi Hivatal (OTH), a Fodor József Országos Közegészségügyi Központ (OKK) és a Johan Béla Országos Epidemiológiai Központ (OEK). Az OKK szervezeti keretein belül működik az Országos Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Intézet (OKK-OMFI), ami a foglalkozás-egészségügy bázis intézete és a munkahigiéne országos szakmai irányítója. A szakirányítás az ÁNTSZ fővárosi / megyei / városi intézeteinek a feladata, a szakmai felügyelet a fővárosi / megyei szakfelügyelő főorvosok révén valósul meg.

A **munkahigiénés szolgáltatást** – a munkakörülmények vizsgálatát, a biológiai expozíciós mutatók értékelését - főleg az ÁNTSZ intézeteinek laboratóriumai végzik.

A **foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást** (mely lehet alapellátás, szakellátás, foglalkozás-egészségügyi központ, illetve országos feladatok végzése) a Mvt általános munkavállalói jogként biztosítja, munkáltatói kötelezettségként írja elő

Munkabiztonsági – bányabiztonsági kérdésekben a munkavédelmi (munkabiztonsági) és a bányászati munkavédelmi szakértők járnak el.

■ Végrehajtási szint

A gyakorlati munkavédelmi tevékenység

A Mvt a **munkáltató feladatává** teszi és felelősségi körébe utalja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítását és fenntartását a munkahely létesítésére; a munkavégzés tárgyi, szervezési, szervezeti, technikai, személyi feltételeire, a munkafolyamatokra, a technológiára, az anyagra nézve.

A végrehajtás eredményéért is **a munkáltató felel**, de a megvalósításban tevékeny részt vállalnak, **együttműködnek a munkavállalók is**.

A **munkavédelmi érdekérvényesítés** rendszere külön fejezetét képezi a munkavédelem szabályozásának, normarendszerének, a szociális párbeszédnek.

A Mvt egy **tripartit** alapon működő önálló **országos érdekegyeztetési fórumot** – az **Országos Munkavédelmi Bizottságot** – hívott életre, ami a Kormány, a munkaadói szövetségek (kilenc) és a munkavállalói képviseletek, a szakszervezeti konföderációk (hat) képviselőiből tevődik össze.

A törvény **munkahelyi szinten** lehetőségként biztosítja a **munkavédelmi képviselet** létrehozását és működtetését is.

A munkavállalók az alanyi, célhoz kötött munkavédelmi jogaik gyakorlására és képviseletére meghatározott létszám (10 fő fizikai, vagy 20 fő nem fizikai munkát végző személy) esetén jogosultak maguk közül **munkavédelmi képviselő(ke)t** választani és **munkavédelmi bizottságot létrehozni a munkavédelmi előírások ellenőrzése és a tájékozódás végett**.

A munkavédelmi feladatok gyakorlati megvalósítását, végrehajtását a **Munkavédelmi törvény és végrehajtási rendeletei** segítik, amelyek **munkaügyi-munkabiztonsági vagy munkaegészségügyi** szabályokat rögzítenek, ágazati előírásokat tartalmaznak, valamint **nemzeti szabványok** kötelező alkalmazását írják elő.

A Mvt és a végrehajtási rendeleteik részletesen kijelölik azokat a munkaegészségügyi feladatokat is, amelyekhez munkahigiénés (munkakörnyezeti és biológiai expozíciós) vizsgálatokat és foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást kell igénybe venni a munkáltatóknak a szervezett munkavégzés során.

A törvény a munkavégzés **minimális követelményeinek** rögzítése mellett bevezeti a kockázatfelmérése – kockázatbecslésen – kockázatértékelésen – kockázat-kezelésen alapuló **megelőzési politikát is.**

A kockázati alapú megelőzés elvének alkalmazása felöleli a **munkavégzés, a munkakörülmények több speciális területét** is, mint például:

- a kézi tehermozgatást,
- a képernyő előtti munkavégzést,
- az ideiglenes vagy mozgó építkezéseket,
- a nyersanyag kitermelő bányászati tevékenységeket,
- egyed ipari szolgáltató és mezőgazdasági munkákat,
- a munkaeszközök és egyéni védőeszközök alkalmazását és használatát,
- a fizikai, kémiai, biológiai munkahelyi kockázatokat is.

A munkavédelemi követelmények teljesítését a **Munkavédelmi törvény mellett** azonban számos, **egyéb** védelmi jellegű, foglalkoztatási jogviszonnyal összefüggő, valamint biztosítási, ellenőrzési és felelősségi **törvények**, továbbá műszaki jellegű előírások is biztosítják.

A munkavédelemhez kapcsolódó egyéb jogszabályok

I. Főbb védelmi törvények:

Az Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálatról szóló 1991. évi XI. törvény

A környezet védelméről szóló 1995. évi LVIII. törvény

A tűzvédelemről szóló 1996. évi XXXI. törvény

Az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény

A katasztrófák elleni védekezésről szóló 1999. évi LXXIV. törvény

A nemdohányzók védelméről szóló 1999. évi CLII. törvény

A kémiai biztonságról szóló 2000. évi XXV. törvény

A hulladékgazdálkodásról szóló 2000. évi XLIII. törvény

II. A foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos főbb törvények:

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény

A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény

A közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény
 A felsőoktatásról szóló LXXX. törvény
 A szociális igazgatásról és ellátásról szóló 1993. évi III. tv.
 A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény

III. Ellenőrzési, biztosítási és felelősségi törvények

A Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény
 A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény
 A társadalombiztosítási ellátásokról szóló 1997. évi LXXX. törvény
 A nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény
 A kötelező egészségbiztosításról szóló 1997. évi LXXXIII. törvény
 Az egészségügyi adatok védelméről szóló 1997. évi XLVII. törvény

A munkaegészségügyi feladatok és az ellátás szabályozása

A védelmi törvények közül az **Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálatról szóló 1991. évi XI. törvény** rögzíti, hogy a közegészségügyi, járványügyi és egészségvédelmi tevékenység irányítása, az egészségügyi ellátás felügyelete állami feladat, amelyet az ÁNTSZ lát el.

A Szolgálat valamennyi feladata kapcsolódik a munkavédelemhez, mivel

- felügyeletet gyakorol a közegészségügyi-járványügyi viszonyok felett,
- népegészségügyi tevékenységet végez,
- egészségfejlesztési és
- egészségügyi igazgatási és koordinációs feladatokat lát el.

Az **ÁNTSZ-ek** munkaegészségügyi ellenőrzést folytatnak, szakhatóságként járnak el, elemzik a munkavégzés és a munkakörnyezet által okozott népegészségügyi hatásokat, szakmai felügyeletet gyakorolnak a munkahigiénés vizsgálatok és a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok fölött, igazgatási és koordinációs tevékenységük kiterjed a foglalkozás-egészségügyi vállalkozások a magángyakorlat engedélyezésére is.

A foglalkozás-egészségügy feladatait az Egészségügyi törvény, a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás feladatait a Munkavédelmi törvény és végrehajtási rendeletei, valamint egyéb jogszabályok rögzítik.

Az **Egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény** szerint:

- „**az egészség** az egyén életminőségének és önmegvalósításának alapvető feltétele, amely **döntő hatással van** a családra, **a munkára** és ezáltal az egész nemzetre”,

- „az **egészség fejlesztését**, megőrzését és helyreállítását az **egészségügy** eszköztandszere csak a **szociális ellátórendszerrel**, valamint...a **környezetvédelemmel**, illetve a **társadalmi és gazdasági környezettel** együttesen, továbbá az egészséget **támogató társadalmi gyakorlattal** és **politikával** kiegészülve képes szolgálni”,

Az **Eüt alapelvei** között határozza meg, hogy a megelőzés elsődleges eszköze az egészség megőrzésének, a betegségek megelőzésének és az egészségi állapot javításának.

A megelőzéssel kapcsolatos feladatok végrehajtása **a népegészségügy feladata**.

A népegészségügy felöleli a munkaegészségügyet (munkahigiénét és foglalkozás-egészségügyet) is, amely része a munkavédelmi rendszernek is.

Ebből adódik, hogy a **népegészségügy és a munkavédelem feladatai részben egybeesnek**, az egészségvédelmi politika az ellátás mindkét rendszerben megjelenik.

Az **Egészségügyi törvény** szerint a **munkaegészségügyi tevékenység célja** a munkavégzés során

- a munkakörnyezetből származó egészségkárosító veszélyek és kockázatok előrelátása, felismerése, értékelése és kezelése (a továbbiakban: **munkahigiéne**), valamint
- a munkakörnyezeti kóroki tényezők okozta és a munkavégzésből származó megterhelések, illetőleg igénybevétel vizsgálata é befolyásolása, továbbá a munkát végző személyek munkaköri egészségi alkalmasságának megállapítása, ellenőrzése és elősegítése (a továbbiakban: **foglalkozás-egészségügy**) révén a munkát végző személy egészségének megóvása.

A **munkahigiéne feladata**, hogy

- kidolgozza az egészséget nem károsító **munkahelyi higiénés határértékeket**;
- kidolgozza, alkalmazza a munkakörnyezeti kóroki tényezők kimutatásának módszereit, a **munkakörnyezeti monitorozás** rendszerét;
- a technológia fejlesztési, illetőleg a munkahely tervezési szakaszában megállapítsa a várható **egészségkárosító kockázatokat**;
- a munkakörnyezet, a technológia, a tevékenységhez alkalmazott anyagok, készítmények ismeretében meghatározza az egészségkárosító kockázatokat, azokat **minőségileg és mennyiségileg jellemezze**;

- e) a **kockázatot** a mért értékeknek, adatoknak a határértékekkel, szabványokkal való összevetését követően **határozza meg**;
- f) kidolgozza a **megelőzés stratégiáját**;
- g) **hatósági felügyeletet** lásson el a munkahigiéne céljának megvalósítása érdekében.

A foglalkozás-egészségügy feladata, hogy

- a) a munkahigiéne által feltárt adatok ismeretében elemezze az egyes **munkakörnyezeti kóroki tényezők** emberre kifejtett **hatását**, az ember válaszreakcióját, feltárja az utóbbiakra jellemző paramétereket;
- b) kidolgozza a **foglalkozási megbetegedések korai felismerésére** alkalmas eljárásokat;
- c) **meghatározza** a munkavállaló munkavégzéssel kapcsolatos **össz megterhelését**;
- d) a munkavállaló orvosi vizsgálatával megállapítsa annak terhelhetőségét, hogy eldöntse a munkavállaló adott munkakörre, szakmára való egészségi alkalmasságát és meghatározza a **foglalkoztathatóság feltételeit**;
- e) a munkakörnyezet és a munka jellegének ismeretében meghatározza az **alkalmassági vizsgálatok gyakoriságát**;
- f) a munkavállalót a munkakör ellátására alkalmasnak, vagy alkalmatlannak **minősítse**, továbbá meghatározza, hogy milyen munkakörnyezetben, mely feltételek mellett alkalmas munkavégzésre;
- g) fokozott figyelmet fordítson a fiatalok, a nők, a terhes nők, a szoptató anyák, az időskorúak, az idült betegek, a fogyatékosok **egészségi állapotának ellenőrzésére** munkavégzésük során;
- h) a megváltozott munkaképességű személyek **foglalkozási rehabilitációját** kezdeményezze, illetőleg abban vegyen részt.

A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást foglalkozás-egészségügyi **alapszolgálat**, foglalkozás-egészségügyi **központ** és foglalkozás-egészségügyi **szakellátóhely** nyújthat.

A Munkavédelmi törvény a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatás igénybevételét. írja elő kötelező jelleggel szervezett munkavégzés esetén minden munkáltató valamennyi munkavállalójára.

A **foglalkozás-egészségügyi alapszolgálat** - a munkáltató felelősségének érintetlenül hagyásával – látja el a jogszabályokban taxatívén rögzített feladatait.

A **foglalkozás-egészségügyi** szolgálat az **alapszolgáltatás** keretében **végzi:**

- a munkaköri, szakmai alkalmassági vizsgálatokat,
- a foglalkozási megbetegedések és a fokozott expozíciós esetek kivizsgálását,
- a munkavégzés egészségkárosító hatásainak a vizsgálatát,
- az egyéni védőeszközökkel kapcsolatos tanácsadást.

Fentiekén túl a foglalkozás-egészségügyi szolgálat **közreműködik:**

- a foglalkozás-egészségügyi, -fiziológiai, -ergonómiai, -higiénés feladatok megoldásában,
- az elsősegélynyújtás és a sürgős orvosi ellátás megszervezésében, az elsősegélynyújtók szakmai felkészítésében,
- a munkáltató katasztrófa-megelőző, -elhárító, -felszámoló és az előidézett károsodások rehabilitációs tervének kidolgozásában.

A foglalkozás-egészségügyi szolgálat mindezekén túl minden olyan feladatot ellát, amelyet a Mvt rögzít és ami a munkahelyi egészségvédelmet, egészségfejlesztést szolgálja.

A **kémiai biztonsággal** kapcsolatos munkahelyi munkavédelmi követelmények – a szabályozás és a gyakorlat - külön fejezetét képezik a munkahelyi egészség és biztonság **normáinak**.

A kémiai biztonság **kiemelt munkavédelmi jelentőségét** nemcsak a műszaki, technológiai eljárások számbavétele, a különböző biztonsági szabályzások megvalósítása, a megelőzést szolgáló egészségvédelmi stratégiák kidolgozása adja, hanem a hatékony havaria / katasztrófa megelőzés, a megfelelő képzés, továbbképzés, tájékoztatás megvalósítása is.

Mindez feltételezi a munkaegészségügyi szolgálatok részéről az **alapvető toxikológiai ismeretek** megszerzését, a **határértékek ellenőrzésének** megfelelő feltételeit és a kémiai biztonsággal kapcsolatos teljes **szabályozási normák** teljes körű elméleti és gyakorlati alkalmazását is a veszélyes anyagokkal és veszélyes készítményekkel, a foglalkozási rákkeltőkkel, a biocid anyagokkal, stb. kapcsolatban.

A **foglalkozás-egészségügyi szolgálat** tehát egy olyan, elsődlegesen **preventív egészségügyi ellátást** jelent, amelynek célja és feladata:

- a foglalkozási egészség garantálása az optimális megterhelés és igénybevétel biztosítása,

- a munkakörnyezeti tényezők elfogadható szinten tartása, a munka adaptálása a munkavállalók testi-lelki-szellemi képességeihez és a munkavállalók egészségének ellenőrzése révén.

A munkahelyi megterhelés és igénybevétel

A munkavállalók megterhelése:

- a munkahelyből (tér, gépek, berendezések),
- a munkahelyi környezetből (klíma, légtér, kóroki tényezők),
- a munkavégzés társadalmi környezetéből,
- a munkavégzés fizikai mikrokörnyezetéből
- és egyéb részmegterhelésekből,
- valamint az életmódból származik.

A **munkavégzésből eredő megterhelések** fizikai (mechanikai), élettani (fiziológiai), lelki (pszichés) és idegi (mentális) eredetűek lehetnek.

A megterhelések a munkavégző szervezetnél **anyag-, energia- vagy információ áramlást idéznek elő.**

A fizikai munkavégzés főleg energetikai megterhelést vált ki, a fiziológiai, a pszichés és mentális megterhelés pedig általában információterhelésként fogható fel.

A **munkahelyi környezet főbb kóroki tényezői** az alábbiak:

- **fizikai** jellegű hatások: sugárzások, rezgések, magas / alacsony légköri nyomás, zaj, klíma;
- **kémiai** tényezők: elsősorban vegyi anyagok, porok;
- **biológiai**, fertőző ágensek: vírusok, baktériumok, gombák;
- **pszicho-szociális** kóroki tényezők: a kedvezőtlen körülmények között dolgozók, a kedvezőtlen körülmények között élők, tartós rizikó helyzetben lévők;
- **ergonómiai** kóroki tényezők: az ember – gép – környezet nem optimális, nem harmonikus egysége miatt;
- **balesetet előidéző mechanikus tényezők.**

Az **életmódból** származó megterhelések (dohányzás, alkoholfogyasztás, gyógyszer – és kábítószer - abúzus, fizikai inaktivitás) az egészségi állapot és a munkavégző képesség befolyásolása révén egyre inkább szóba kerülnek a munkavégző ember össz terhelésének megítélése során.

Az igénybevételhez a munkavégző szervezet bizonyos mértékig képes alkalmazkodni, ami genetikai és antropometriai adottságaira vezethető vissza.

Optimálisnak az a **megterhelés és igénybevétel** tekinthető, ami nem okoz átmeneti vagy tartós egészségromlást, nem jár a szervezet túlzott kifáradásával, korai elhasználódásával, s kielégíti az emberi szervezet biológiai igényeit is.

A munkát olyan kreatív tevékenységnek, alapvető emberi szükségletnek kell tekinteni, amely a megélhetés mellett az önmegvalósítást is szolgálja. A munkanélküliség már önmagában is egészség károsító hatásúnak bizonyul.

Ismert ugyanakkor, hogy a munkahely a legveszélyesebb emberi környezet, amit a munkakörnyezetben jelenlévő mintegy 100 000 vegyi anyag, több tucat fizikai, biológiai, ergonómiai, illetőleg ismeretlen számú pszicho-szociális kóroki tényező és az igen jelentős számú és mértékű baleseti kockázat indokol.

A foglalkozás-egészségügyi orvosnak a klinikai vizsgálat során nemcsak a **munkahelyi össz megterhelést** kell megállapítani, hanem ismerni kell a munkavégző egyén **egészségi állapotát** és meg kell határozni a **funkcionális és munkakapacitását** is. Mindezek alapján véleményt kell alkotnia a **munkaköri és szakmai alkalmasságról**, javaslatot kell adnia a munkavégzés és a munkakörülmények módosítására, a foglalkoztatás korlátozására, vagy tilalmára is.

Fentiek mellett fel kell ismernie a **foglalkozási és a foglalkozással összefüggő megbetegedések** korai eseteit, valamint a **fokozott expozíciós eseteket** is.

A foglalkozási megbetegedés: a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakult idült egészségkárosodás,

- amely a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai-, kémiai-, biológiai-, pszicho-szociális- és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza,
- illetve amely a munkavállalóknak az optimálistól nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.

A foglalkozási megbetegedéseknél a munkavégzés, a foglalkozás **ok-okozati összefüggést mutat**, míg a foglalkozással összefüggő megbetegedéseknél a foglalkozás csupán egy a lehetséges kiváltó, facilitáló tényezőként jön szóba.

A fokozott expozíció a munkahelyen jelenlévő és a munkavállalót elérő kóroki tényező (vegyi anyag) vagy annak terméke, ami a szervezetben változást eredményez, figyelmeztető szintet, biológiai határértéket jelez.

A fokozott expozíció: a munkavállaló szervezetében a munkavégzés során a foglalkozás gyakorlása közben, vagy azzal összefüggésben meghatározott biológiai határértékeket meghaladó koncentráció vagy mérték (illetve zaj esetében 4000 Hz-en 30 dB halláscsökkenés bármely fülön).

A biológiai expozíciós (hatás) mutatók: azok a paraméterek, amelyekkel a vegyi anyagok és a szervezet közötti kölcsönhatások mennyiségileg jellemezhetők és a megengedhető felső határértékekhez hasonlíthatók a vizeletből vagy vérből vett minta alapján.

A munkaegészségügy, a foglalkozás-egészségügy perspektívái

A nagy nemzetközi szervezetek, az ILO, a WHO, a munkaadók és a szakszervezetek nemzetközi szövetségei, az Európai Unió Bizottsága a **munkahelyi egészség és a biztonság védelme mellett a környezetvédelem** állandó javítását hangsúlyozzák, mint olyan tényezőt, ami növeli a gazdaság teljesítményét, de elhanyagolása súlyosan árthat a munkavállalóknak, a lakosságnak és a környezetnek is.

A piacorientált **minőségirányítási rendszer** (MIR) mellett egyre inkább teret nyer a jogilag szabályozott **környezetközpontú rendszer** (KIR) és a **munkahelyi egészségvédelmi és biztonságirányítási rendszer** (MEBIR) is az egyes érdekcsoportok (vásárlók, tulajdonosok, alkalmazottak, beszállítók, társadalom) igényeinek kielégítésére, amelyben az egészség, a biztonság és a környezet védelme mellett az energiával, a természeti erőforrásokkal való takarékoság kényszere is megjelenik.

Magyarország **Európai Unió jogközelítése a munkavédelem terén** is jelentős változásokat hozott: a magyar munkavédelmi normarendszer eurokonformnak tekinthető, bár a „közösségi vívmányok” (acquis communautaire) átvétele még hosszabb időt igényel, mint a szabályrendszer honosítása.

Az Unió csatlakozásig még hátravan a szabványügy, a hitelesítés, a piacfelügyelet normáinak átvétele, számos munkavédelmi tárgyú ILO Egyezmény ratifikálása, továbbá a Szociális Karta egyes dekrétumainak – a társadalombiztosítási és a rehabilitációs jogokkal kapcsolatban - kihirdetése is.

A munkavédelem belső jogharmonizációja, intézményrendszerének fejlesztése felveti:

- az irányítás szervezeti integrációját, a felügyelet személyi feltételeinek javítását, az információ és a tájékoztatás fejlesztését, a képzés és a kutatás támogatását,
- a Mvt hatályának kiterjesztését a nem szervezett munkavégzésre,
- a munkavédelmi érdekérvényesítés erősítését a munkavédelmi képviselő kötelezővé tételével és a létszám limit eltörlésével.

Az Európai Unió **Luxemburgi Nyilatkozata** (1997) a munka világának 21. századi kihívásai között hangsúlyozta, hogy „**az egészséges és jól képzett munkavállaló mind szociális, mind gazdasági szempontból az Európai Unió jövőbeni működésének alapköve**”.

Ez nyilvánvalóan kijelöli a tagországok és a csatlakozásra váró országok munkavédelmi, népegészségügyi és társadalombiztosítási rendszereinek fejlesztési irányait is.

A Munkavédelem Országos Programja, valamint az **Egészséges Nemzetért Népegészségügyi Program 2001-2010.** is számos, a munkavédelemmel, a kémiai biztonsággal, az egészséget támogató környezet kialakításával kapcsolatos célprogramot, akcióprogramot hirdet meg.

A munkahelyi egészség és biztonság védelme, valamint az ellátó szolgálatok, így a foglalkozás-egészségügy szempontjából a legfontosabb az **önálló balesetbiztosítási ágazat** létrehozása.

A munkahelyi balesetbiztosítási rendszer kialakításának célja, hogy kockázatarányos biztosítási díjak alkalmazásával megelőzze a munkavégzésből, a munkakörnyezetből eredő, vagy azokkal összefüggésbe hozható egészségkárosodásokat, munkabaleseteket, illetve csökkentse azok számát és súlyosságát, biztosítsa a károsodottak teljes körű, színvonalas egészségügyi ellátását és komplex rehabilitációját, segítse elő munkába való visszatérésüket.

A munkahelyi balesetbiztosítási rendszer a munkavégzéssel kapcsolatos egészségkárosodások komplex kezelésére hivatott a munkavállalók munkaegészségügyi **prevenciós** szolgáltatásai, az egészség megőrzése és helyreállítása, a **reparáció**, a foglalkozási **rehabilitáció** és **kompenzáció**, a baleseti ellátórendszer révén.

III. FEJEZET

AZ ÜZEMI BALESETET SZENVEDETT ÉS A FOGLALKOZÁSI MEGBETEGEDÉSSEN SZENVEDŐ MUNKAVÁLLALÓ ÉS HOZZÁTARTOZÓJA TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSI ELLÁTÁSA

A munkavédelemről szóló törvény részletesen szabályozza mi tekinthető munkabalesetnek, hogyan kell kivizsgálni, milyen bejelentési kötelezettsége van a munkáltatónak és a munkavállalónak és az ellátó szolgálatoknak.

Az üzemi balesetre, foglalkozási megbetegedésre vonatkozó szabályokat

- az 1997. évi LXXX. társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről,
- az 1997. évi LXXXI. társadalombiztosítás nyugellátásáról,
- az 1997. évi LXXXIII. a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól

szóló törvények tartalmazzák.

A társadalombiztosítás egy bővebb fogalmat használ: **üzemi balesetről** beszél. Ez azt jelenti, hogy a kiemelt társadalombiztosítási ellátásokat csak az üzemi baleset jogerős elbírálása után folyósítják (természetesen ez alól kivétel a baleseti egészségügyi szolgáltatás, hiszen a balesetet szenvedettet azonnal el kell látni). Ebből az is következik, hogy a munkabalesetnek nem minősíthető balesetet is köteles a munkáltató kivizsgálni és jegyzőkönyvet felvenni, majd az illetékes megyei (fővárosi) egészségbiztosítási pénztárnak megküldeni.

Üzemi baleset az a baleset, amely a biztosítottat a foglalkozása körében végzett munka közben vagy azzal összefüggésben, illetőleg a munkába vagy onnan a lakására (szállására) menet közben éri.

A biztosított közcélú, közérdekű munka, illetve egyes társadalombiztosítási ellátás igénybevétele során elszenvedett baleset is üzemi balesetnek minősül.

A társadalombiztosítási ellátás igénybevétele során bekövetkezett balesetek közül üzeminek az számít, amely a biztosítottat keresőképtelenségének, vagy rokkantságnak (munkaképesség-változásának) az elbírálása céljából elrendelt, illetőleg a keresőképessé válásához szükséges egyéb orvosi vizsgálaton vagy kezelésen történt megjelenésével összefüggésben érte.

Foglalkozási betegség az a betegség, amely a biztosított foglalkozásának a különös veszélye folytán keletkezett. A baleseti ellátásra jogot adó foglalkozási betegségek körét a kormány állapítja meg [217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelet 1.sz. melléklete tartalmazza].

Baleseti ellátásra jogot adó foglalkozási betegségek:

- ólom és vegyületei által okozott mérgezés,
- kadmium és vegyületei által okozott mérgezés,
- foszfor és vegyületei által okozott mérgezés,
- higany, valamint fonsorai és vegyületei által okozott mérgezés,
- arzén és vegyületei által okozott mérgezés,
- mangán és vegyületei által okozott mérgezés,
- berillium és vegyületei által okozott mérgezés,
- benzol vagy homológjai által okozott mérgezés,
- benzol és homológjainak nitro- és aminoszármazékai által okozott mérgezés,
- metilalkohol által okozott mérgezés,
- a zsírsorozat halogén vegyületei által okozott mérgezés,
- nitroglicerín, nitroglikol, etilénlikol és dinitrát által okozott mérgezés,
- szénkéneg által okozott mérgezés,
- kénhidrogén által okozott mérgezés,
- szénmonoxid által okozott mérgezés,
- mindazok a károsodások, amelyeket ionizáló sugárzások (például a rádium és a radioaktív anyagok a röntgensugarak) okozhatnak,
- bőr egyszerű rákos megbetegedései,
- húgyutak rákos vagy egyéb daganatos nyálkahártya-megbetegedései, amelyek aromás aminók hatására keletkeznek,
- sűrített levegős szerszámok és hasonló hatású gépek és munkaeszközök okozta rázkódás következtében fellépő megbetegedések,
- dekompressziós megbetegedés következtében fellépő idült állapotok (keszonbetegség, a központi idegrendszer, a halló- és egyensúlyszerv, a váll- és a csípőizület idült elváltozásai),
- fluor és vegyületei hatására a csontok, izületek és szalagok megbetegedése (fluorózis),
- szilikózis tüdőgümőkórral vagy anélkül,
- alumíniumpor hatására a mélyebb légutak és a tüdő megbetegedése,
- azbesztózis tüdőrákkal vagy anélkül,
- légutak foglalkozás okozta rákos megbetegedései,
- rövidhullámú hőszugárzás hatására keletkezett szürke hályog,
- zoonózisok. Állattól emberre közvetlenül vagy közvetve átvitt megbetegedések, továbbá a tetanuszbacilus által okozott merevgörcs, a tarlósmör, más néven gombás szőrtüszőgyulladás, ha a foglalkozással kapcsolatban keletkeztek,
- műtrágya és növényvédőszer által okozott mérgezés és károsodás,
- dioxán (dietilénoxid) által okozott mérgezés,
- zaj okozta halláskárosodás,
- fertőző betegségek által okozott idült egészségkárosodás, ha a foglalkozással kapcsolatban keletkezett,
- vírushepatitis által okozott akut és idült egészségkárosodás, ha a foglalkozással kapcsolatban keletkezett,

- térdizületi meniscus sérülése,
- talkózis,
- diffúz, progrediáló fibrózissal járó keményfém-pneumokoniózis.

A kormányrendelet megnevezi a munkakört, illetve a munkahelyet, amelyben keletkezhet foglalkozási megbetegedés.

Nem tekinthető üzemi balesetnek az a baleset, amely

- kizárólag a sérült ittassága miatt, vagy
- munkahelyi feladatokhoz nem tartozó engedély nélkül végzett munka, engedély nélküli járműhasználat, munkahelyi rendbontás során, vagy
- lakásról (szállásról) munkába, illetőleg a munkából lakásra (szállásra) menet közben, indokolatlanul nem a legrövidebb útvonalon közlekedve, vagy az utazás indokolatlan megszakítása során történt.
- Aki sérülését szándékosan okozta, vagy az orvosi segítség igénybevételével, illetőleg a baleset bejelentésével szándékosan késlekedett, sérülése alapján baleseti ellátásra nem jogosult.

Baleseti ellátások:

Üzemi baleset, vagy foglalkozási megbetegedés esetén a sérültet: baleseti egészségügyi szolgáltatás, baleseti táppénz, baleseti járadék, baleseti rokkantsági nyugdíj; hozzátartozója: ideiglenes özvegyi nyugdíjra, özvegyi nyugdíjra, árvaellátásra, szülői nyugdíjra az általános szabályok szerint a jogszerző szolgálati idejére tekintet nélkül jogosult.

Baleseti egészségügyi szolgáltatás:

Az üzemi balesetből vagy foglalkozási megbetegedésből eredő egészségkárosodás miatt igénybe vett gyógyszer, gyógyászati segédeszköz és ellátás árához – amennyiben a támogatás mértéke a nulla százalékot meghaladja – százszázalékos mértékű támogatás jár.

A támogatás összege azonos a támogatással rendelhető gyógyszer, gyógyászati segédeszköz és ellátás árával.

Az üzemi balesettel összefüggő, a rágóképesség helyreállítása érdekében fogpótlásra is térítésmentesen jogosult a sérült.

A biztosítottakon túl baleseti egészségügyi ellátásra jogosultak a tanulók, hallgatók, a szocioterápiás intézetben kezelték, az őrizetbe vettek, az előzetes letartóztatottak, szabadságvesztésre ítélték, a közcélú, illetve közérdekű munkát végzők (életmentés, baleset-, katasztrófa-elhárítás, véradás), ha ennek során balesetet vagy egészségkárosodást szenvednek el.

Az állami szerv, vagy önkormányzat, illetve a munkáltató által kezdeményezett, irányított vagy jóváhagyott társadalmi munka során bekövetkezett baleset, vagy egészségkárosodás esetén is baleseti egészségügyi ellátás jár.

Baleseti táppénz

Baleseti táppénz annak jár, aki üzemi baleset következtében keresőképtelenné válik. Nem jogosult baleseti táppénzre az, aki ugyanazon üzemi balesetből eredően baleseti rokkantsági nyugdíjban részesül.

Keresőképtelen az, aki az üzemi balesettel összefüggő és gyógykezelést igénylő egészségi állapota miatt, vagy a gyógyászati segédeszköz hiányában munkát végezni nem tud.

A baleseti táppénz előzetes biztosítási idők és előzetes táppénzfolyósításra tekintet nélkül jár egy évig, ezt követően pedig az Országos Egészségbiztosítási Pénztár Országos Orvosszakértői Intézete meghosszabbíthatja.

A baleseti táppénz napi összege azonos a táppénz alapját képező naptári napi átlagkeresettel.

A baleseti táppénz a keresőképtelenség első napjától jár, a betegszabadságra vonatkozó rendelkezéseket nem kell alkalmazni.

Az üzemi baleseti sérült baleseti táppénzre annál a munkáltatónál jogosult, ahol az üzemi baleset érte, illetőleg ahol az üzemi balesetet szenvedett személy biztosítási jogviszonya fennáll, és az ott elért jövedelem alapján kell az összegét megállapítani.

Baleseti táppénz összege

A baleseti táppénz összege azonos a baleseti táppénzre való jogosultság kezdő napját közvetlenül megelőző naptári hónapban végzett munkáért, tevékenységért kifizetett (elszámolt), a biztosított egészségbiztosítási járulékalapját képező jövedelmének naptári napi összegével. Ha a biztosított a baleseti táppénzre való jogosultságot megelőző hónapban nem volt egészségbiztosítási járulékfizetésre kötelezett, a baleseti táppénz összege a balesetet megelőzően elért tényleges, annak hiányában a szerződés szerinti jövedelméből számított naptári napi átlagjövedelem.

Ha a biztosított az előzőekben említett időtartam alatt – jövedelem hiányában – egészségbiztosítási járulékot nem fizetett, a baleseti táppénz összege azonos a szerződés szerinti jövedelmének – egyéni vagy társas vállalkozó esetén a baleseti táppénzre való jogosultság kezdő napját közvetlenül megelőző naptári hónapban érvényes minimálbér – naptári napi összegével.

A saját jogú nyugdíj mellett munkát végző biztosított baleseti táppénzének alapjaként a nyugdíjasként elért keresetet, jövedelmet kell figyelembe venni.

Ha a sérült az első ízbeni baleseti táppénzre jogosultság megszűnését követően 180 napon belül ugyanazon üzemi baleset következtében újból keresőképtelenné válik, baleseti táppénzre ismét jogosult, ha táppénzre egyébként jogosult. A baleseti táppénz összege a korábbinál kevesebb nem lehet.

Ha a biztosított foglalkozási betegség alapján jogosult baleseti táppénzre, az üzemi baleset napjának a foglalkozási betegség orvosilag megállapított napját kell tekinteni.

A baleseti táppénzre jogosultság időtartamának megállapításánál figyelembe kell venni a baleseti táppénzre jogosultság első napját közvetlenül megelőző egy éven belül a baleseti táppénz folyósításának időtartamát, függetlenül attól, hogy a baleseti táppénz folyósítása egy éven át vagy meghosszabbított időtartamra történt.

A baleseti táppénz összegének kiszámításánál nem vehető figyelembe:

- a) az átlagkereset, a távolléti díj – ide nem értve a munkaszüneti napra járó távolléti díjat -, valamint az az időtartam, amelyre azt kifizették;
- b) a törzsgárda és a jubileumi jutalom, a végkielégítés, valamint a bármilyen jogcímen adott segély.

Ha a baleseti táppénz összegének számításánál figyelembe vehető időtartam 6 munkanapnál kevesebb, úgy ezen időtartam alatt elért rendszeres jövedelmet heti 5 napos munkarend szerint – teljes hónapra kell átszámítani, és ezen összeg egy naptári napra jutó része képezi a baleseti táppénz alapját.

Ha a baleseti táppénz számításánál figyelembe vehető időszakban végzett munkáért nem rendszeres jövedelmet fizetnek ki, akkor a nem rendszeres jövedelem összegét annak az időtartamnak a naptári napjai számával kell elosztani, amelyre tekintettel azt kifizették.

Baleseti járadék:

Baleseti járadékra az jogosult, akinek a munkaképessége üzemi baleset következtében tizenöt százalékot meghaladó mértékben csökkent, de baleseti rokkantsági nyugdíj nem illeti meg.

Munkaképesség-csökkenés mértéke		A baleseti járadék	
		időbeni folyósítása	mértéke a havi átlagkereset
1. baleseti fokozat	16-25 %	2 év (szilikózisból, azbesztózisból eredő károsodás fennállása alatt)	8 %-a
2. baleseti fokozat	26-35 %	korlátozás nélkül	10 %-a
3. baleseti fokozat	36-49 %	korlátozás nélkül	15 %-a
4. baleseti fokozat	50-66 %	korlátozás nélkül	30 %-a

A baleseti járadékot a baleset közvetlenül megelőző egy éven belül elért kereset havi átlaga alapján kell megállapítani. A foglalkozási betegség alapján járó baleseti járadékot és a szilikózissal vagy azbesztózissal járó baleseti járadékot elérő szabályok szerint kell megállapítani.

A havi átlagkereset megállapításánál

- a) a nyugdíjjárulék alapját képező keresetet kell figyelembe venni,
- b) a figyelembe vett keresetet nem kell csökkenteni a magánszemélyek jövedelemadóval (képzett adójával).

Ha a baleseti járadékot nyugdíjasként elszenvedett üzemi baleset alapján állapítják meg, a havi átlagkereset összegét a nyugdíjasként elért kereset alapján kell meghatározni.

A baleseti fokozat változása esetén a baleseti járadék összegét az új fokozatnak megfelelően módosítani kell.

A baleseti járadékra való jogosultság megszűnik, ha a munkaképesség csökkenés a tizenöt százalékot már nem haladja meg, ha újból meghaladja a jogosultság feléled.

Az 1. fokozatú baleseti járadék két éven át történt folyósítás után a járadékra jogosultság akkor éled fel, ha a munkaképesség-csökkenés utóbb három hónapon át a huszonöt százalékot meghaladja. Ha a munkaképesség-csökkenés ismét huszonöt százalék alá száll, a tizenöt százalékot azonban meghaladja, a baleseti járadék ennek az állapotnak a tartamára, legfeljebb két éven át újból jár.

A baleseti járadék módosításánál, illetőleg újbóli megállapításánál azt az átlagkeresetet kell figyelembe venni, amelynek alapján a baleseti járadékot utoljára megállapították.

A baleseti rokkantsági nyugdíjra jogosultság megszűnése esetén a munkaképesség-csökkenés mértékének megfelelő baleseti járadékot kell megállapítani.

Baleseti járadék helyett baleseti rokkantsági nyugdíj megállapítása esetén, valamint a nyugdíj módosításánál, illetőleg újbóli megállapításánál, továbbá baleseti rokkantsági nyugdíj helyett járadék megállapítása esetén azt a havi átlagkeresetet kell figyelembe venni, amelynek alapján a baleseti rokkantsági nyugdíjat (járadékot) utoljára megállapították.

Baleseti járadék helyett baleseti rokkantsági nyugdíj megállapítása esetén a havi átlagkeresetet – az igénylő kérelmére – az öregségi, illetőleg a rokkantsági nyugdíj alapját képező havi átlagkeresetre vonatkozó rendelkezések szerint kell megállapítani.

Újabb üzemi baleset esetén valamennyi baleset következményét együttesen kell figyelembe venni, és a baleseti járadékot akkor kell újból megállapítani, ha a sérült az újabb baleset következtében magasabb baleseti fokozatban kerül.

A baleseti járadékra jogosultságnak feléledése esetén a korábban megállapított baleseti járadék megszűnésének időpontjától esedékes emelésekkel, kiegészítésekkel növelten kell az összeget meghatározni.

Baleseti ellátások iránti igény

A bejelentett üzemi baleset tényét a baleseti táppénz megállapítására jogosult szerv határozattal állapítja meg.

Ha a baleseti ellátásra jogosultság szempontjából szükséges, az egészségbiztosítási szerv helyszíni vizsgálatot tarthat. A vizsgálat alkalmával a munkáltató köteles a szükséges felvilágosításokat megadni.

A határozatnak tartalmaznia kell, hogy mikor történt a baleset, és az milyen egészségkárosító következményekkel jár.

A határozat meghozatalához az üzemi baleset egészségkárosító következményeiről az elsődleges ellátást nyújtó orvos – egészségügyi intézmény – tájékoztatja a határozatot hozó szervet.

Az üzemi baleset megállapításáról szóló határozatot meg kell küldeni a biztosítottnak a kezelő orvosnak, továbbá a keresőképtelenséget elbíráló orvosnak.

Az üzemi balesettel összefüggésben baleseti egészségügyi ellátás csak az üzemi baleset tényét megállapító határozat bemutatása esetén rendelhető.

Az üzemi baleset jogerős megállapításáig a biztosítottnak az általános szabályok szerint rendelt gyógyszer, gyógyászati segédeszköz és ellátás árához, valamint a fogászati ellátásért a biztosított által kifizetett térítési díjat a megállapítást követően, a biztosított kérelmére a lakóhely szerint illetékes Megyei Egészségbiztosítási Pénztár (MEP) soron kívül megtéríti.

A baleseti táppénz iránti igény bejelentésére, elbírálására és folyósítására a táppénzre vonatkozó rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

A baleseti járadék iránti igényt az igénylő lakóhelye szerint illetékes nyugdíjbiztosítási igazgatóságnál kell bejelenteni.

Baleseti rokkantsági nyugdíj:

Baleseti rokkantsági nyugdíjra az jogosult, aki munkaképességét hatvanhét százalékban túlnyomóan üzemi baleset, vagy foglalkozási betegség következtében elvesztette és rendszeresen nem dolgozik, vagy keresete lényegesen kevesebb a megrokkánás előtti kereseténél.

Szilikózis következtében a munkaképesség 50 %-os elvesztése esetén is jogosult a megváltozott munkaképességű dolgozó rokkantsági nyugdíjra.

A rokkantási nyugdíjra jogosultság azzal a nappal nyílik meg, amelytől a rokkantság az orvosi bizottság véleménye szerint fennáll. Ha erről az orvosi bizottság nem nyilatkozott, akkor az igénybejelentés napját kell a megrokkánás időpontjának tekinteni.

A baleseti rokkantsági nyugdíj attól a naptól jár, amelytől az igénylő

- munkaviszonyban már nem áll, baleseti táppénzben nem részesül, vagy
- munkát rendszeresen nem végez és baleseti táppénzben nem részesül, vagy
- lényegesen kisebb keresetet biztosító munkakörben dolgozik.

A baleseti rokkantsági nyugdíj összege: a rokkantság fokától és a szolgálati idő tartamától függ.

Rokkantság foka	Munkaképesség csökkenése	A baleseti rokkantsági nyugdíj összege a havi átlagkereset
III.	67 % (szilikózis 50 %)	60 %-a
II.	teljesen munkaképtelen, mások gondozására nem szorul	65 %-a
I.	teljesen munkaképtelen, mások gondozására szorul	70 %-a

A baleseti rokkantsági nyugdíj alapjául szolgáló kereseteket az öregségi, illetve a rokkantsági nyugdíj megállapításának szabályai szerint kell figyelembe venni. Ha az igénylőre kedvezőbb, kérelmére a balesetet megelőző egy évi nyugdíjárulék alapját képező kereset alapján kell megállapítani.

A baleseti rokkantsági nyugdíj összege a szolgálati idő minden éve után a havi átlagkereset egy százalékával emelkedik, az átlagkeresetnél azonban több nem lehet.

A baleseti rokkantsági nyugdíjra jogosultság megszűnik, ha a nyugdíjas munkaképesség-csökkenése a hatvanhét (szilikózisnál 50) százalékot már nem éri el.

Állapotjavulás nélkül is megszűnik a baleseti rokkantságra jogosultság akkor, ha a nyugdíjas rendszeresen dolgozik és keresete négy hónap óta lényegesen nem kevesebb annál a keresetnél, amelyet a megrokkánás előtti munkakörében rokkantság nélkül elérhetne. Ilyen esetben a 4. fokozatú baleseti járadékot kell a baleseti sérült számára megállapítani.

A baleseti rokkantsági nyugdíjat állapotváltozás miatt módosítani kell. Egészségromlás miatt az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését követően is van lehetőség a módosításra.

Újabb üzemi baleset esetén valamennyi baleset következményét együttesen kell figyelembe venni és a kedvezőbb átlagkereset alapján kell megállapítani.

Baleseti hozzátartozói nyugellátások

A hozzátartozók részére baleseti hozzátartozói nyugellátás akkor jár, ha a sérült az üzemi baleset következtében meghalt.

A baleseti rokkantsági nyugdíjas hozzátartozóját megilleti a baleseti nyugellátás akkor is, ha a nyugdíjas nem az üzemi baleset következtében halt meg.

A baleseti sérült hozzátartozóit a baleseti nyugellátás akkor is megilleti, ha a sérült a baleseti táppénz folyósításának a tartama alatt nem az üzemi baleset következtében halt ugyan meg, de vélelmezhető, hogy életben maradása esetén baleseti rokkantsági nyugdíjra lett volna jogosult.

A baleseti sérült hozzátartozói ideiglenes özvegyi nyugdíjra és ennek megszűnését követően özvegyi nyugdíjra, árvaellátásra és szülői nyugdíjra a hozzátartozói nyugellátásra vonatkozó rendelkezések szerint azzal az eltéréssel jogosultak, hogy a hozzátartozót a baleseti nyugellátás a **jogszerző szolgálati idejére tekintet nélkül megilleti.**

Tájékoztatásul az alábbiakban ismertetjük a **hozzátartozói ellátások főbb szabályait.**

Özvegyi nyugdíjat a házastárs, az elvált házastárs és az élettárs kaphat. (Az elvált, vagy házastársától egy évnél hosszabb ideje külön élő személy csak abban az esetben jogosult özvegyi nyugdíjra, ha házastársától annak haláláig tartásdíjban részesült, vagy részére a bíróság tartásdíjat állapított meg. Élettárs, abban az esetben, ha élettársával annak haláláig egy év óta megszakítás nélkül együtt élt és gyermekük született, vagy megszakítás nélkül tíz év óta együtt élt.) Az özvegy saját jogú nyugdíja mellett özvegyi nyugdíjra is jogosult, ha a feltételeknek megfelel.

Ideiglenes özvegyi nyugdíj a házastárs halálától egy évig jár, de az elhunyt jogán árvaellátásra jogosult másfél évesnél fiatalabb gyermeket eltartó özvegynek az árva 18 hónapos életkorának betöltéséig jár (ha a gyermek fogyatékos, vagy tartósan beteg, a gyermek 3. születésnapjáig).

Az ideiglenes özvegyi nyugdíj ötven százaléka annak az öregségi, rokkantsági, vagy baleseti rokkantsági nyugdíjnak, amely az elhunytat halála időpontjában megillette, vagy megillette volna.

Özvegyi nyugdíj

Az ideiglenes özvegyi nyugdíj megszűnését követően **özvegyi nyugdíjra** az jogosult, aki házastársa halálakor a **reá irányadó öregségi** nyugdíjra jogosító

korhatárt betöltötte, vagy **rokkant**, vagy házastársa jogán legalább **két árvaellátásra jogosult gyermek** eltartásáról gondoskodik.

Az özvegyi nyugdíj jár akkor is, ha az erre jogosító feltételek valamelyike a házastárs halálától számított **tíz éven** belül következik be. Ekkor az özvegyi nyugdíj feléledéséről beszélünk.

Más feléledési szabályok vonatkoznak, ha a házastárs halál **1993. március elseje előtt** következett be. Ilyen esetekben a feléledési idő maximum **tizenöt év** lehet.

Ha az özvegyi nyugdíjat **1997. január 1-je** előtti időponttól állapították meg, az özvegyi nyugdíjra jogosultság akkor éled fel, ha a férfi **60.**, nő **55.** életévét eléri.

Az özvegyi nyugdíjat több jogosult esetén egyenlő arányban megosztják.

Az özvegyi nyugdíj összege annak az özvegynek, aki saját jogú nyugellátásban nem részesül, továbbra is **ötven százalék** – a saját jogú nyugdíjjal rendelkező, valamint a két árvaellátásra jogosult kiskorú gondozása címén jogosult özvegy özvegyi nyugdíja **húsz százalék** – annak az öregségi, rokkantsági vagy baleseti rokkantsági nyugdíjnak, amely az elhunytat halála időpontjában megillette, vagy megillette volna.

Ha a házastárs 1998. január elseje előtt halt meg, az özvegy a saját jogú nyugellátásának kiegészítését kérheti a minden évben meghatározott un. együttlétfolyósítási határösszegig, ha a saját jogú nyugdíja és az özvegyi nyugdíja együtt nem éri el ezt az összeget.

Ha az özvegy a reá irányadó öregségi nyugdíjra jogosító életkor betöltése előtt házasságot köt az özvegyi nyugdíjra jogosultsága megszűnik.

Árvaellátás

Árvaellátásra az a gyermek jogosult, akinek az elhalt szülője a szükséges szolgálati időt megszerezte, vagy nyugdíjasként halt meg. Mint az előzőekben említettük, a baleseti hozzátartozói ellátás a hozzátartozót a jogszerző szolgálati idejére tekintet nélkül, megilleti.

Az árvaellátás a gyermek 16. életévének betöltéséig, az oktatási intézmény nappali tagozatán tanulónak az oktatás idejére – maximum 25 éves koráig – jár, ha az említett jogosultság megszűnése előtt a gyermek megrokkant, úgy ennek tartamára az árvaellátás életkorára tekintet nélkül megilleti.

Az árvaellátás összege:

- | | |
|---|-----------|
| - az elhalt nyugdíjának | 30,0 %-a, |
| - ha mindkét szülő elhalt, az elhalt nyugdíjának (a kedvezőbbnek) | 60,0 %-a, |
| - ha az életben lévő szülő rokkant, az elhalt nyugdíjának | 60,0 %-a, |
| - ha az életben lévő szülő elhagyta, az elhalt nyugdíjának | 60,0 %-a. |

A nevelt gyermek árvaellátásába a vér szerinti szülő által fizetett tartásdíjat be kell számítani.

Szülő nyugdíj

Szülői nyugdíjra az jogosult, akinek az elhalt gyermeke (unokája) a szükséges szolgálati idővel rendelkezett, vagy nyugdíjasként halt meg (a szolgálati idő baleseti ellátáshoz nem szükséges), vagy a szülő (nagyszülő) a gyermek halálakor rokkant, vagy a 65. életévét betöltötte és a szülőt a gyermeke a halálát megelőző egy éven át **túlnyomórészt** (nevelőszülő esetében 10 évig) eltartotta.

Ha a gyermek (unoka) halála után egy éven belül a szülő (nagyszülő) megrokkant és tartásra képes és köteles hozzátartozója nincs, a szülői nyugdíj a fenti feltételek fennállása esetén megállapítható.

Összege: azonos az özvegyi nyugdíj összegével.

A szülő (nagyszülő) akkor minősül túlnyomó részben eltartottnak, ha a gyermeke (unokája) elhalálozásának időpontjában nyugdíja, hozzátartozói nyugdíja nem haladja meg az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegét.

Megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatása és szociális ellátása

Megváltozott munkaképességű dolgozónak kell tekinteni többek között azt, aki üzemi baleset, vagy foglalkozási betegség következtében **baleseti járadékban** részesül és eredeti munkakörében munkáltatójánál teljes értékű munka végzésére tartósan alkalmatlanná vált. Ennek szabályai a 8/1983. (VI.29.) EüM-PM a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról szóló rendeletben található.

A megváltozott munkaképességű dolgozót munkáltatója köteles elsősorban eredeti munkakörében és szakmájában foglalkoztatni. Ha ez nem lehetséges, a munkáltató működési körén belül olyan munkakörben kell őt alkalmazni, ahol egészsége további romlása nélkül munkaképességét hasznosítani tudja. Ennek megfelelően a dolgozó munkaszerződését módosítani kell. Ennek érdekében a munkáltató a megváltozott munkaképességű dolgozót köteles

- a munkakörülmények módosításával, elsősorban eredeti munkahelyén (munkakör) és szakmájában tovább foglalkoztatni, vagy
- a munkáltató működési körén belül a dolgozó egészségi állapotának, korának és képzettségének figyelembevételével megfelelő munkahelyre áthelyezni, illetőleg
- más munka végzésére betanítani vagy szakképzésben részesíteni,
- szükség esetén az e célra létrehozott külön üzemrészben foglalkoztatni,
- részmunkaidőben alkalmazni,
- bedolgozóként foglalkoztatni, ha a munkáltató tevékenysége erre módot ad.

A megváltozott munkaképességű dolgozó foglalkoztatására a munkáltatónál működő **rehabilitációs bizottság** tesz javaslatot.

Amennyiben a rehabilitációs bizottság nem tud a foglalkoztatására javaslatot tenni, a helyi, majd a területi rehabilitációs bizottsághoz lehet fordulni.

A megváltozott munkaképességű dolgozók **munkajogi védelem illeti meg**. Így többek között az üzemi baleset, illetve a foglalkozási megbetegedés miatt baleseti járadékban részesülőnek mindaddig, amíg azt folyósítják, nem lehet felmondani. A felmondási tilalom **nem vonatkozik** arra a megváltozott munkaképességű dolgozóra, aki munkáját ismételten nem megfelelően látja el, vagy ha az egészségi állapotának, korának, képzettségének megfelelő új munkahelyet nem fogadja el, vagy öregségi, rokkantsági nyugdíjra, baleseti rokkantsági nyugdíjra jogosult, vagy számára megfelelő munkahelyet az illetékes rehabilitációs bizottság nem tud biztosítani.

Rehabilitációs foglalkoztatás esetén járó szociális ellátások

A megváltozott munkaképességű dolgozók szociális ellátása rehabilitációs foglalkoztatása esetén

Az a megváltozott munkaképességű dolgozó, aki eredeti munkakörében nem foglalkoztatható, kereset-kiegészítésre, átmeneti kereset-kiegészítésre, jövedelem-kiegészítésre, vagy átmeneti jövedelem-kiegészítésre jogosult.

Azt a munkaviszonyban, bedolgozói munkaviszonyban, vagy bedolgozói tagsági viszonyban álló megváltozott munkaképességű dolgozót, valamint azt a munkaviszony jellegű jogviszonyban álló megváltozott munkaképességű szövetkezeti tagot, akit rehabilitálása érdekében áthelyeznek, illetve betanításban vagy szakképzésben részesítenek, az áthelyezés, illetőleg a betanítás vagy szakképzés megkezdésének napjától kereset-kiegészítésben kell részesíteni.

A kereset-kiegészítés jár:

- a dolgozónak - ha a munkaképesség-változás mértéke az 50 %-ot eléri, vagy meghaladja – a betanítás vagy szakképzés idejére,
- a baleseti járadékban részesülő dolgozónak – ha a munkaképesség-változás mértéke eléri, vagy meghaladja a 36 %-ot – időbeli korlátozás nélkül,
- a gümőkóros beteg dolgozó esetében – rokkantsága mértékétől függetlenül – addig az időpontig, amíg foglalkoztatási tilalmat okozó betegsége a tüdőbeteg-gondozó intézet igazolása szerint fennáll.

A megváltozott munkaképességű dolgozók szociális ellátása rehabilitációs munkahely hiánya esetén

Átmeneti járadék:

Átmeneti járadékra az a megváltozott munkaképességű dolgozó jogosult, aki az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik és nem jogosult rokkantsági nyugdíjra; 5 éven belül eléri a reá irányadó öregségi korhatárt;

munkaképesség csökkenése az Országos Orvosszakértői Intézet (OOSZI) véleménye szerint 50 %-os és nem részesül munkanélküli ellátásban, keresetkiegészítésben, táppénzben, baleseti táppénzben, gyermekgondozási díjban.

Összege: a várható öregségi nyugdíj 75 %-a, de nem lehet kevesebb a rendszeres szociális járadék összegénél.

Megszűnik a jogosultsága, ha a megváltozott munkaképességű dolgozó öregségi, rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra válik jogosulttá, vagy az OOSZI véleménye szerint már nincs 50 %-os munkaképesség csökkenése, vagy az egészségügyi állapotának megfelelő munkahelyet nem fogadja el, vagy állandó jelleggel külföldön telepedett le.

Rendszeres szociális járadék:

Annak a nem rehabilitálható, a reá irányadó nyugdíjkorhatárt be nem töltött, megváltozott munkaképességű dolgozónak, aki az átmeneti járadék megállapításához szükséges feltételekkel nem rendelkezik az alábbi feltételekkel rendszeres szociális járadékot kell megállapítani.

Rendszeres szociális járadékra az jogosult, aki nem rehabilitálható; megváltozott munkaképességű dolgozó munkaviszonyát megszüntették; nem jogosult öregségi, rokkantsági nyugdíjra, baleseti rokkantsági nyugdíjra; nem rendelkezik az átmeneti járadék feltételeivel, de rendelkezik a rokkantsági nyugdíjra az életkora szerint szükséges szolgálati idővel

pl.: 22 éves kora előtt	2 év
25-29 életév	6 év
30-34 életév	8 év
35-44 életév	10 év
45-54 életév	15 év
55 évtől	20 év felével,

munkaképesség-csökkenése az 50 %-ot eléri, nem részesül keresetkiegészítésben, táppénzben, baleseti táppénzben, gyermekgondozási díjban.

Megszűnik a jogosultsága rendszeres szociális járadékra, ha az egészségügyi állapotának megfelelő munkát nem fogadja el, vagy Magyarországot állandó letelepedési szándékkal elhagyja, vagy öregségi, rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra válik jogosulttá.

A munkáltató megtérítési kötelezettsége

A foglalkoztató köteles megtéríteni az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatt felmerült egészségbiztosítási ellátást, baleseti rokkantsági nyugdíjat, baleseti hozzátartozói nyugellátást, ha a baleset vagy megbetegedés annak a következménye, hogy

- ő, vagy megbízottja a reá nézve kötelező munkavédelmi szabályokban foglalt kötelezettségének nem tett eleget, illetőleg, ha
- ő, vagy alkalmazottja (tagja) a balesetet szándékosan idézte elő.

A megtérítésre kötelezett a ténylegesen megállapított és folyósított egészségbiztosítási ellátásért, nyugellátásért, valamint az egészségbiztosítás körében igénybe vett, finanszírozott egészségügyi szolgáltatásért. Ennek szabályai az 1997. évi LXXXIII. a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló törvényben találhatók.

A munkáltató kártérítési felelőssége

A Munka Törvénykönyve kimondja, hogy a munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért, vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékben felel.

Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő.

A munkavállalónak kell bizonyítani, hogy a károkozás a munkaviszonyával összefüggésben következett be.

A munkáltató működési körébe esnek különösen a munkáltató által feladatai során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgásából és működéséből eredő okok. lehetséges károk például az elmaradt jövedelem, a munkaviszonyok közötti jövedelem, a dologi kár, a sérelem, illetve ennek elhárításával összefüggésben felmerült, indokolt költségek.

Kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani.

A munkáltató a munkavállaló közeli hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát, indokolt költséget is köteles megtéríteni. Ennek szabályai az 1992. évi XXII. a Munka Törvénykönyvében és az 1959. évi IV. a Polgári Törvénykönyvben találhatók.