

Munkavédelmi képviselők képzési tananyaga
a bányászat, kőfejtés ágazatban
(Frissített változat)

2018

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Készült a

Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete és a



Magyar Bányászati Szövetség



GINOP-5.3.4-16-2016-00009 azonosító számú **„Munkahelyi egészség és biztonság erősítése a bányászat, kőfejtés ágazatban”** elnevezésű projektjének megvalósítása keretében.

Felelős kiadó:

Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete
1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.
Rabi Ferenc, elnök, BDSZ

Szerkesztették:

Dr. Borodi Judit
Bóhm Balázs
Dr. Dovrtel Gusztáv
Dr. Horn János
Dr. Izsó István
Lukucza György
Dr. Szabados Gábor

Tördelés: Szabó Tibor

Nyomda: Digital Nyomda Kft.

2018. április

Tartalomjegyzék

1. Bevezető	5
Európai Unió - Munkavédelmi irányelvek	5
A munkavédelmi szabályozás hatása, eredményei a balesetek alakulására az EU-ban .	5
Csatlakozás az Európai Unióhoz	6
A szakszervezetek munkavédelemmel kapcsolatos tevékenysége a jogharmonizáció előtt	6
Jogharmonizáció	7
A keretirányelv beépítése a magyar jogrendbe.....	7
2. A munkavédelemmel kapcsolatos jogok és a kötelezettségek	8
A munkáltatóra háruló kötelezettségek	9
A munkavállalói kötelezettségek.....	12
A munkavállalók jogai.....	12
3. A munkaegészségügyi prevenció	13
Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi feltételei....	14
4. A munkavédelmi képviselő jogállása és választása	16
A munkavédelmi képviselő	16
A munkavédelmi képviselő jogállása	16
A munkavédelmi képviselő választása	16
A választás előkészítése és lebonyolítása	17
A megválasztott munkavédelmi képviselő feladatai (kötelességei) és eszközei (jogai).....	19
A munkáltató szerepe és felelősségének kerete a munkavédelmi képviselő választásában és tevékenysége feltételeinek biztosításában	21
A munkavédelmi képviselő – törvényben biztosított – jogi védelme	21
A munkáltató munkavédelmi feladatait ellátó személyek	21
5. A munkahelyekre vonatkozó követelmények	22
Általános követelmények	22
A létesítés követelményei.....	22
Munkavédelmi üzembe helyezés	22
A bányauzemre vonatkozó követelmények	23
Bányászati munkahelyekre vonatkozó főbb munkavédelmi követelmények.....	24
6. A munkaeszközök biztonságos állapota.....	26
7. Egyéni védőeszközök a bányászatban.....	28
Bevezetés – Mit tekintünk egyéni védőeszköznek és mikor indokolt az egyéni védőeszközök alkalmazása?	28
Milyen egyéni védőeszközöket kell használni?.....	29
Egyéni védőeszközökkel kapcsolatos alapvető követelmények.....	31
Munkavállalók és munkáltatók feladatai az egyéni védőeszközökkel kapcsolatban ...	31

Külfejtéses bányászatban jellemzően alkalmazott egyéni védőeszközök	32
A fej védelme.....	32
Hallószervek védelme.....	33
A szem és arc védelme	36
Légutak, légzőszervek védelme (légzésvédelem)	38
Kéz védelme	41
Védőruhák	42
Leesés elleni védelem.....	42
8. Kockázatértékelési módszerek	43
A kockázatértékelés elkészítésének jogszabályi előírásai	44
A kockázatértékelés elkészítőjére vonatkozó előírás a bányászati területen.....	45
A kockázatértékelés típusai	45
A foglalkozási betegségek megelőzése - foglalkozási expozíciók vizsgálata	48
Munkahelyi distressz és a pszichoszomatikus betegségek megjelenése.....	49
A kockázatértékelés felhasználása.....	50
A munkavédelmi képviselő és a kockázatértékelés kapcsolata.....	51
9. A munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések kivizsgálása.....	52
Bányafelügyelet.....	52
Ingyenes munkavédelmi tanácsadó szolgálat	52
Balesetek kivizsgálása	53
10. Egészségbiztosítás, baleseti kártérítés	54
ELLENŐRZŐ KÉRDÉSEK.....	56

1. Bevezető

Európai Unió - Munkavédelmi irányelvek



Az Egységes Európai Okmányt kilenc tagállam (Belgium, Németország, Spanyolország, Franciaország, Írország, Luxemburg, Hollandia, Portugália, Anglia) 1986. február 17-én, Luxemburgban írta alá, majd őket követte Dánia, Olaszország és Görögország 1986. február 28-án Hágában. Az Okmány 1987. július 1-jén lépett hatályba. Az Egységes Európai Okmány fontos lépést jelentett: a szociálpolitikával kapcsolatban új jogi szabályozást vezetett be, amelynek célja „különösen a munkakörnyezet tekintetében a munkavállalók egészségvédelmének és biztonságának javítása”. E rendelkezéssel nyilvánvalóvá tették a biztonságos munkafeltételek jelentőségét.

Az új szociális fejezet felhatalmazta az Európai Bizottságot, hogy európai szinten ösztönözze a munkáltatók és a munkavállalók képviselői közötti társadalmi párbeszédet.

Az Európai Unió 1989-ben fogadott el irányelveket a munkahelyi biztonság és egészségvédelem terén, elsőként a széles alkalmazási körű **89/391/EGK irányelvet, a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló „keretirányelvet”**, amely a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos minden kockázatra kiterjedő sajtóosabb irányelvek alapjául szolgál.

A keretirányelv teljes egészében kötelező erejű jogszabály, amelyet a tagállamok kötelesek átültetni nemzeti jogukba.

Az uniós irányelvek nemzeti jogba történő átültetése során a tagállamok szigorúbb szabályokat is elfogadhatnak a munkavállalók védelme érdekében. Ennél fogva a munkahelyi biztonság és egészségvédelem terén érvényes jogi követelmények eltérőek lehetnek az Unió tagállamaiban. A keretirányelv jelentős mérföldkövet jelentett a munkahelyi biztonság és egészségvédelem javításában. Európa-szerte garantálja a biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó minimumkövetelményeket.

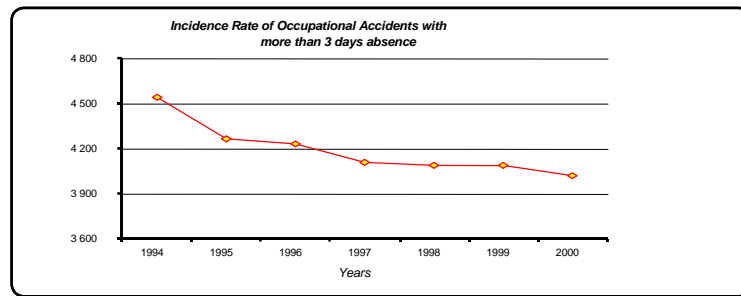
Az Európai Közösségek Tanácsa az ásványi nyersanyagok külszíni és felszín alatti kitermelésével foglalkozó iparágakban dolgozó munkavállalók biztonsága és egészségvédelme javításának minimumkövetelményeiről kiadta a 92/104/EGK irányelvet (tizenkettedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében), mivel a külszíni és felszín alatti nyersanyag-kitermelő iparágak olyan tevékenységi kört képeznek, amelyben a munkavállalók különösen nagy veszélynek vannak kitéve.

Az irányelvek célja az is, hogy javítsa a megelőzés kultúráját, továbbá hogy

- a nagy egységes európai piacon működő társaságok számára egyenlő versenyfeltételeket teremtsen,
- megelőzze a munkahelyi balesetek és megbetegedések miatti fájdalmat és szenvedést, valamint
- a vállalatok jövedelemvesztését minimálisra csökkentse.

A munkavédelmi szabályozás hatása, eredményei a balesetek alakulására az EU-ban

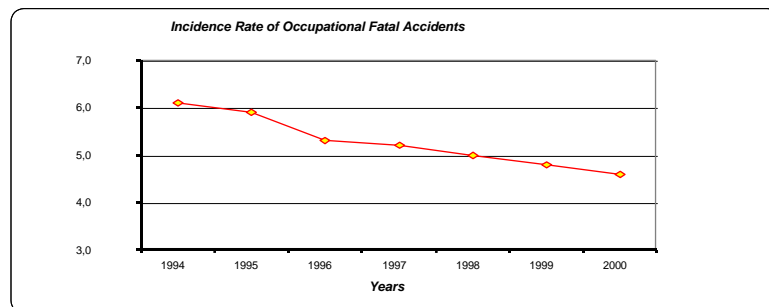
Az Európai Bizottság vizsgálta az irányelvek rendelkezéseinek gyakorlati végrehajtását. Az Eurostat adatai alapján a 100 000 munkavállalóra jutó, három munkanapot meghaladó kiesést okozó balesetek – az irányelvek bevezetését követően, rövid idő alatt - az 1994. évi 4.539-ről 2000-re 4.016-ra csökkentek.



100 000 munkavállalóra jutó, három munkanapot meghaladó távollétet okozó balesetek száma

Összességében évente körülbelül 4,8 millió baleset történik.

Ez azt is jelenti, hogy a balesetek mintegy kétharmada három munkanapnál hosszabb ideig tartó munkakieséssel jár. Évente mintegy 158 millió munkanap esik ki munkabalesetek miatt.



A munkahelyi halálos balesetek előfordulási aránya

Az EU-28-ban 2014-ben közel 3,2 millió 3 munkanapot meghaladó munkaképtelenséget okozó és 3.739 halálos kimenetelű munkabaleset történt.

A számok összevetéséből látszik a balesetek számának egyértelmű csökkenése.

Csatlakozás az Európai Unióhoz

1991 decemberében Magyarország társulási megállapodást kötött az Európai Közösségekkel (EGK). A megállapodás 1994. február 1-jén lépett életbe. A megállapodás az ipari termékek szabadkereskedelmét biztosította, és rögzítette a jogharmonizáció menetét.

Magyarország jelezte, hosszú távon nem csak társulást, hanem teljes jogú tagságot szeretne.

1994 áprilisában Magyarország hivatalosan is bejelentette, hogy csatlakozni akar az Európai Unióhoz.

Az Európai Tanács (az Unió állam- és kormányfőiből álló, legfőbb döntéshozó testület) 1997 decemberében elfogadta, hogy az Európai Bizottság javaslata értelmében Magyarországgal megkezdődjenek a csatlakozási tárgyalások.

A magyar joganyagot 31 területen kellett összehangolni az uniós jogszabályokkal.

2003. április 16-án aláírtuk a csatlakozási szerződést (a 2003. április 12-én megtartott ügyszavazás után).

2004. május 1-jén Magyarország hivatalosan az Európai Unió tagja lett.

A szakszervezetek munkavédelemmel kapcsolatos tevékenysége a jogharmonizáció előtt

A Minisztertanács munkavédelemről szóló 47/1979. (XI. 30.) MT rendelete szabályozta a munkavédelemmel kapcsolatos érdekvédelmi tevékenységet.

A Szakszervezetek Országos Tanácsa - a Munka Törvénykönyvéről szóló, többször módosított 1967. évi II. törvény 17.§ (1) bekezdése alapján - jogosult volt a népgazdaság egész területére kiterjedően irányítani, összehangolni és ellenőrizni a munkavédelmi tevékenységet.

Ennek keretében különösen (többek között)

- Működteti a szakszervezeti munkavédelmi felügyeletet.
- E jogait a szakszervezeti testületek, illetőleg a szakszervezeti munkavédelmi felügyelet útján gyakorolják.
- A gazdálkodó szervezetek szakszervezeti szervei - a Munka Törvénykönyve 14. §-ában foglaltak szerint - jogosultak a munkavédelemre vonatkozó szabályok megtartásának az ellenőrzésére. Ezt a jogukat a szakszervezeti testületek és a szakszervezeti munkavédelmi felügyelő, illetőleg a társadalmi munkavédelmi felügyelő útján gyakorolják

A dolgozók munkavédelemmel kapcsolatos jogait a következőkre korlátozódtak:

- A dolgozó jogosult és köteles a rábízott feladatokat a munkavédelmi szabályok megtartásával ellátni.
- A dolgozó jogosult megkövetelni azt, hogy a munka végzéséhez munkavédelmi szempontból szükséges felszereléseket, munka- és védőeszközöket, az előírt védőételt és italt, valamint tisztálkodó szereket rendelkezésére bocsássák.

A 47/1979. (XI. 30.) MT rendeletet a munkavédelemről szóló, 1994. január 1-jén hatályba lépett törvény hatályon kívül helyezte.

Jogharmonizáció¹

A csatlakozást megelőző évtizedben a magyar jogalkotást egyre jelentősebb mértékben áthatotta a jogharmonizációs tevékenység. Az Európai Unióhoz való csatlakozás egyik alapvető feltétele ugyanis az volt, hogy az új tagállam a csatlakozás pillanatától kész legyen az uniós jog alkalmazására.

Magyarországnak – mint leendő uniós tagállamnak – a *csatlakozás előtt* a „*koppenhágai kritériumok*” elnevezés alatt ismertté vált feltételeket is figyelembe kellett vennie. Ezek értelmében a tagjelölt államoknak a politikai és gazdasági követelményeknek, valamint a közösségi vívmányok átvételre vonatkozó feltételeknek szükséges megfelelniük.

Magyarország e feltételrendszernek való megfelelés érdekében egyrészt általában véve olyan jogi környezetet alakított ki, amelyben az Európai Unió által meghatározott politikai és gazdasági feltételek teljesülhettek, valamint a jogharmonizációs tevékenység keretében a közösségi, illetőleg az uniós tételes szabályokat is átültette a magyar jogrendbe.

A magyar jogalkotás ennek fényében gyors ütemben, de fokozatosan próbálta a magyar jogszabályok és az Unió jogszabályainak összhangját megteremteni, és a csatlakozást követő időre is megfelelő jogszabályi keretet igyekezett biztosítani. (A *csatlakozást követően* Magyarország – mint tagállam – számára a *jogharmonizációs tevékenység állandó jellegű feladatot* ad.)

A keretirányelv beépítése a magyar jogrendbe

A **89/391/EGK** keretirányelv rendelkezései biztosítják a munkavállalónak, illetve azok képviselőinek a munkáltató munkavédelemmel kapcsolatos intézkedései előzetes megvitatására, az ilyen céllal tartott tanácskozáson történő részvételére vonatkozó legfontosabb jogosultságait.

¹ *Petrétei József: A MAGYAR JOGHARMONIZÁCIÓ AZ EURÓPAI UNIÓS CSATLAKOZÁS ELŐTT ÉS UTÁN*

A 11. Cikkely részben a tanácskozás általános elvét, részben a munkáltató azon kötelezettségét rögzíti, hogy biztosítania kell a részvételt a munkavédelemre vonatkozó minden kérdés megvitatásában.

A részvétel a javaslattételi jogosultságon és a kiegyensúlyozott tanácskozási gyakorlaton nyugszik.

A cikkely továbbá felsorol néhány főbb tárgykört, amelyben kötelező az előzetes tanácskozás:

- munkavédelmi kihatású munkáltatói intézkedés,
- kijelölt vagy szerződéses munkavédelmi feladatot végző személy kijelölése, tevékenysége,
- munkavédelmi információk biztosítása,
- munkavédelmi képzés (oktatás) megszervezése.

Az Irányelv fontos garanciális elvként kimondja, hogy a munkavállalót és képviselőjét nem érheti hátrány a cikkelyben leírt feladatok ellátásával összefüggésben, illetve a munkavédelmi hatósághoz fordulhatnak a hiányosságok megszüntetésének mellőzése miatt.

A cikkely végül csak a munkavédelmi képviselők vonatkozásában leszögezi, hogy intézkedéskezdeményezési, javaslattételi joggal bírnak a munkáltató irányában, illetve a helyszínen ellenőrzést végző hatósággal kapcsolatba léphetnek, továbbá azt, hogy joguk van a fizetett szabadidőre és a munkájukhoz szükséges eszközökhöz.



Magyarország Alaptörvénye

XVII. Cikk: "(3) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez."

XX. Cikk: "(1) Mindenkinek joga van a testi és lelki egészséghez."

E jogok érvényesülését az állam a munkavédelem és az egészségügyi ellátás megszervezésével érvényesíti.

Az egységes munkavédelem a munkabiztonsági és a munkaegészségügyi normarendszert foglalja magába.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény a legmagasabb szintű nemzeti munkavédelmi jogszabály, amely a 89/391/EGK tanácsi keretirányelv munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedéseit vezeti be a hazai jogrendbe.

Az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény a munkavégzés során szükséges munkaegészségügyi tevékenység orvos-szakmai céljait és feladatait határozza meg, a munkaegészségügyi követelmények törvénykezési, szervezési, intézményi előírások rendszerét és munkáltatók általi végrehajtási feladatait rögzíti.

A munkaegészségügy a munkahigiéne és a foglalkozás-egészségügy szakterületét öleli fel.

2. A munkavédelemmel kapcsolatos jogok és a kötelezettségek

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény a keretirányelv teljes körű átvételét szolgálta. A korszerűsítési igények és az EU újabb követelményeihez való alkalmazkodás miatt a törvény több módosításon, kiegészítésen esett át.

A *munkavédelem* fogalmát a jogszabályok, a szakmai dokumentumok és a köznyelv egyaránt meghatározza.

A hatályos jog „hivatalos” meghatározása: „*a szervezett munkavégzésre vonatkozó munkabiztonsági és munkaegészségügyi követelmények, továbbá e törvény céljának megvalósítására szolgáló törvénykezési, szervezési, intézményi előírások rendszere, valamint mindezek végrehajtása.*”

Ebből is már jól láthatjuk, hogy a munkavédelem – társadalmi fontossága miatt – olyan magatartási szabályok összessége, amelyeket jogszabályok írnak elő, és amelyek teljesítését az állam kikényszerítheti.

A munkavédelem ösztársadalmi fontosságát bizonyítja, hogy a vele összefüggő alapvető szabályrendszert a legmagasabb rendű jogszabály: törvény – jelesül a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) állapítja meg.

Minden további (alacsonyabb rendű) jogszabály, szabályzat, utasítás csak a törvénynek alávetetten, annak felhatalmazása alapján készülhet és szabályozhat.

Az Mvt. pedig alapvetésként határozza meg, hogy **„A Magyarországon munkát végzőknek joguk van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez.”**

Könnyen belátható ugyanakkor, hogy e sokszereplős, számos feladatot és felelősségekört tartalmazó komplex rendszerben, a munka világában mégiscsak a legfontosabb két „szereplő” a *munkáltató* és a *munkavállaló*.

Érdekeik sok vonatkozásban eltérnek egymástól, s számos vonatkozásban megegyezők is, ugyanakkor helyzetük természetéből következő, adódó lehetőségeik tekintetében messzemenően különböznek. Éppen ezért, ennek ismeretében az Mvt. – a lehetőségek és a rendelkezésre álló eszközök alapján – megkülönböztetett jogokat, feladatokat és felelőségeket rendel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében a munkáltatóra és a munkavállalóra.

A törvény különös tekintettel van a munkáltató „természetes erőfölényére”, ezért a munkavédelmi követelmények lényegesen nagyobb része hárul a munkáltatóra, mint a munkavállalóra, emellett törvényi garanciákat biztosít a munkavállalónak a munkavédelemmel, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesítése érdekében.

De lássuk először is, hogy a törvény milyen – másra át nem ruházható, tőle elidegeníthetetlen – feladatokat és felelőségeket hárít a *munkáltatóra*, és milyen alapvető elvárásokat, követelményeket határoz meg a *munkavállalók* számára.

A munkáltatóra háruló kötelezettségek

Az Mvt. az alapelvek sorában mondja ki, hogy

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

Ugyancsak alapelveként kirótt feladat az is, hogy *az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei megvalósításának módját - a jogszabályok és a szabványok keretein belül - a munkáltató határozza meg.*

Ezen belül: *az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályokat úgy kell meghatározni, hogy végrehajtásuk megfelelő védelmet nyújtson a munkavállalókon túlmenően a munkavégzés hatókörében tartózkodónak és a szolgáltatást igénybe vevőnek is. A munkaeszközöket úgy kell kialakítani, hogy lehetőleg zárják ki a nem szervezett munkavégzés keretében történő rendeltetészerű használat esetén is a balesetet, az egészségkárosodást.*

Az Mvt. önálló fejezetben határozza meg *a munkáltatók és a munkavállalók kötelességeit és jogait az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításában.*

Tételes felsorolás tartalmazza a **munkáltatóval** szemben támasztott általános és különös követelményeket, annak feladatait, a következők szerint.

1. Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles figyelembe venni a következő általános követelményeket:
 - a) *a veszélyek elkerülése;*
 - b) *a nem elkerülhető veszélyek értékelése;*
 - c) *a veszélyek keletkezési helyükön történő leküzdése;*
 - d) *az emberi tényező figyelembevétele a munkahely kialakításánál, a munkaeszközök és munkafolyamat megválasztásánál, különös tekintettel az egyhangú, kötött ütemű munkavégzés időtartamának mérséklésére, illetve káros hatásának csökkentésére, a munkaidő beosztására, a munkavégzéssel járó pszichoszociális kockázatok (a munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások: konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága, stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi megbetegedés) okozta igénybevétel (amely befolyásolja az e hatásokra adott válaszreakciót, illetőleg ezzel összefüggésben munkabaleset, megbetegedés következhet be) elkerülésére;*
 - e) *a műszaki fejlődés eredményeinek alkalmazása;*
 - f) *a veszélyes helyettesítése veszélytelenül vagy kevésbé veszélyessel;*
 - g) *egységes és átfogó megelőzési stratégia kialakítása, amely kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására;*
 - h) *a kollektív műszaki védelem elsőbbsége az egyéni védelemhez képest;*
 - i) *a munkavállalók megfelelő utasításokkal történő ellátása.*
2. A munkáltatónak rendelkeznie kell kockázatértékeléssel, amelyben köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és keverékekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására.
3. Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles
 - a) *a szükséges utasításokat és tájékoztatást a munkavégzést megelőzően a munkavállalónak megadni;*
 - b) *rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket;*
 - c) *a munkavégzés körülményeihez igazodó, illetve az azzal összefüggő veszélyek figyelembevételével megfelelő munkaeszközöket biztosítani a munkavállalók részére;*
 - d) *új technológiák bevezetése előtt kellő időben megtárgyalni a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel bevezetésük egészségre és biztonságra kiható következményeit;*
 - e) *a tudomására jutott rendellenességet, illetve a munka egészséget nem veszélyeztető és biztonságos végzésével kapcsolatos bejelentést haladéktalanul kivizsgálni, a szükséges intézkedéseket megtenni, az érintetteket értesíteni, és közvetlen veszély esetén a munkavégzést leállítani;*
 - f) *a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések esetén az V. Fejezet rendelkezéseinek megfelelően eljárni;*
 - g) *biztosítani a védőeszközök rendeltetésszerű használhatóságát, védőképességét, kielégítő higiénés állapotát, szükséges tisztítását, karbantartását, javítását, pótlását; (az egészség megőrzéséhez szükséges tisztaságot);*

- h) *teljes felelősséggel megtenni minden szükséges intézkedést a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme érdekében, figyelembe véve a változó körülményeket is, valamint törekedve a munkakörülmények folyamatos javítására;*
- i) *a munkabiztonsági szaktevékenységnek, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatok ellátásáról az e törvényben meghatározott módon gondoskodni és az előírt feladatok ellátására e törvényben meghatározott személyt, illetve szervezetet biztosítani.*
4. A munkáltató a kockázatértékelést követően, annak megállapításait figyelembe véve, a feltárt kockázatok kezelése során határozza meg a védekezés leghatékonyabb módját, a kollektív, a műszaki egyéni védelem módozatait, illetve az alkalmazandó szervezési és egészségügyi megelőzési intézkedéseket.
5. A munkáltató megfelelő intézkedésekkel biztosítja, hogy szükség esetén az elsősegély, az orvosi sürgősségi ellátás, a mentési és a tűzvédelmi feladatok ellátása érdekében haladéktalanul fel lehessen venni a kapcsolatot a külső szolgálatokkal, szervekkel.
6. A munkáltató a külön jogszabályok figyelembevételével köteles megtenni minden indokolt intézkedést veszély esetére a munkahely kiürítésének, továbbá a tűzvédelmi, katasztrófavédelmi feladatok végrehajtásához szükséges, arra alkalmas munkavállalók kijelölése, létszámuk meghatározása, felkészítésük és megfelelő egyéni védőeszközzel való ellátásuk érdekében.
7. A munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló
- a) *munkába álláskor,*
- b) *munkahely vagy munkakör megváltozásakor, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor,*
- c) *munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor,*
- d) *új technológia bevezetésekor*
- elsajátítsa és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat. Az oktatást rendes munkaidőben kell megtartani, és szükség esetén időszakonként - a megváltozott vagy új kockázatokat, megelőzési intézkedéseket is figyelembe véve - meg kell ismételni. Az oktatás elvégzését a tematika megjelölésével és a résztvevők aláírásával ellátva írásban kell rögzíteni. Az *előírt ismeretek megszerzéséig a munkavállaló önállóan nem foglalkoztatható.*
8. Az egyéni védőeszköz juttatásának belső rendjét a munkáltató írásban határozza meg. E feladat ellátása munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül.
9. A munkáltató az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés munkáltatói feladatainak teljesítése érdekében a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter (jelenleg a Nemzetgazdasági Minisztérium) rendeletében meghatározott veszélyességi osztályhoz, munkavállalói létszámhoz igazodóan elegendő, de legalább a rendeletben megjelölt időtartamra és szakképesítési feltételekkel köteles munkavállalót kijelölni vagy foglalkoztatni, e személy részére valamennyi munkavédelemmel összefüggő információt megadni, és a szükséges tárgyi, szervezési feltételeket biztosítani.
10. A munkáltató az Mvt. felsorolt szabályhelyeiben előírt feladatainak ellátásához foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást köteles biztosítani.
11. A munkáltatónak biztosítania kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a munkavállalók részére az Mvt. 61. §-ában *[itt alább: a munkavállalók jogai és kötelezettségei 2. pont]* biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatótól megkaphassák.

12. A munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalókat és a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) arról, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos őt terhelő feladatait ki látja el.
13. A munkáltató köteles tájékoztatni a munkabiztonsági vagy munkaegészségügyi szaktevékenységet ellátó személyt, továbbá a munkavédelmi képviselőt (bizottságot), annak hiányában a munkavállalókat a kockázatértékelés és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről, a munkavédelmi hatóságtól kapott munkavédelmi információkról, különösen a munkáltatónál végzett ellenőrzések megállapításairól.

A munkavállalói kötelezettségek

Az Mvt. 60. §-a határozza meg azokat az alapvető kötelezettségeket, amelyek az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés biztosítása érdekében a **munkavállalóra** hárulnak. Ezek a kötelezettségek:

1. A munkavállaló csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát. A munkavállaló köteles munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, hogy ez saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse. Így különösen köteles
 - a) 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;
 - b) az egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni és a tőle elvárható tisztításáról gondoskodni;
 - c) a munkavégzéshez az egészséget és a testi épséget nem veszélyeztető ruházatot viselni;
 - d) munkaterületén a fegyelmet, a rendet és a tisztaságot megtartani;
 - e) a munkája biztonságos elvégzéséhez szükséges ismereteket elsajátítani és azokat a munkavégzés során alkalmazni;
 - f) a részére előírt orvosi - meghatározott körben pályaalkalmassági - vizsgálaton részt venni;
 - g) a veszélyt jelentő rendellenességről, üzemzavarról a munkáltatót azonnal tájékoztatni, a rendellenességet, üzemzavart tőle elvárhatóan megszüntetni, vagy erre intézkedést kérni a felettesétől;
 - h) a balesetet, sérülést, rosszulétet azonnal jelenteni.
2. A munkavállaló önkényesen nem kapcsolhatja ki, nem távolíthatja el és nem alakíthatja át a biztonsági berendezéseket.
3. A munkavállaló köteles együttműködni a munkáltatóval, illetve a munkabiztonsági vagy munkaegészségügyi szaktevékenységet ellátó személyekkel, továbbá a munkavédelmi képviselővel.

A munkavállalók jogai

Jelentős és fontos garanciális biztosítékot jelentenek a munkavállaló részére az Mvt. 61. - 63. §-aiban rögzített, következő jogok.

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

- c) a munkavégzéshez munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, az előírt védőital, valamint tisztálkodó szerek és tisztálkodási lehetőség biztosítását.
2. 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.
 3. A munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Ha a munkáltató utasításának teljesítésével másokat veszélyeztetne közvetlenül és súlyosan, a teljesítését meg kell tagadnia. (E rendelkezés alkalmazásában veszélyeztetésnek minősül különösen a szükséges biztonsági berendezések, az egyéni védőeszközök működésképtelensége, illetve hiánya.

3. A munkaegészségügyi prevenció

Hippokrátesz (Kr. e.460) volt az első orvos, aki a táplálkozás és a klíma mellett felfigyelt a betegségek kialakulásában a munkavégzés, a foglalkozás jelentőségére.

Bernardino Ramazini 1700-ban írt könyvében hangsúlyozta a maró, az irritáló, a vegyi anyagok, a porok és fémek egészségkárosító hatásait.

Azaz már nagyon korán kiderült, hogy a munkavégzés, a munkakörülmények hatással lehetnek a munkavállalók egészségére.

Az Egészségügyi Világszervezet (WHO) Alkotmányának előszavában szerepel az **egészség definíciója**: „Az egészség a teljes testi, szellemi és szociális jólét állapota, nem pusztán a betegség hiánya.”

Tökéletes egészség a gyakorlatban szinte nem létezik, de döntő dolog az egyén egészségérzete, vagyis, hogy milyen mértékben elégedett a saját fizikai, szellemi és szociális állapotával.

Az egészséges életmód propagálását, a betegségek megelőzésére tett intézkedéseket nevezzük **prevenciónak** (megelőzésnek).

Magyarország a prevenció területén igen korai kezdeményezésekkel büszkélkedhet, s ezek nagyban kötődnek a bányászathoz. A gyökerek egészen államalapító királyunk, Szent István király, koráig nyúlnak vissza. A Ius Regale (királyi jog) (1030) a magyar bányajog alapvető feladatát határozta meg: megteremtette a bányászatban dolgozók, a „bányapolgárok” biztonságos foglalkoztatásának lehetőségét.

Árpád-házi királyaink Szent István törvényeit szentesítették, szabályozták a bányászatot, különös hangsúllyal a nemesfémbányászatot.

Európa első – jogi értelemben vett – bányajogát IV. Béla királyunk adta ki 1245-ben, amelyet “Selmecei Városi Bányajogkönyv” néven ismerünk.

- 1240-ben Selmecebányán bányakórház működött.
- A XV. században a bányatárs pénztárak már saját orvost alkalmaztak.
- A XVI. században ezek a pénztárak a bányászok rendszeres orvosi ellenőrzését javasolták.
- 1547-től a bányorvosok működése már jól követhető, közülük kerültek ki a későbbiekben az iparegészségügy vezetői is.

A **XX. században** már egyértelmű rendelkezések szabályozzák a **megelőzés**, azaz a **veszélyforrásnál történő védelem** szempontjait.

A munkahelyi egészség és biztonság feltételezi a foglalkozási eredetű egészségkárosító kockázatok minimálisra (nullára) való csökkentését, ennek érdekében a felvilágosítás, a tanácsadás, a nevelés – és az ezekhez szükséges feltételek biztosítását.

A korábban működő üzemegészségügy a megelőzés mellett kuratív (gyógyító) feladatokat is ellátott.

Üzemegészségügyi szolgálatot kellett szervezni minden olyan bánya-, kohó, vegyi- és élelmiszeripari üzemben, illetve üzemi telephelyen, valamint építkezésnél, ahol legalább 300 dolgozót foglalkoztattak.

Főfoglalkozású üzemi orvost kellett alkalmazni veszélyes üzemeknél, így a bányászatban is, ahol legalább 1200 dolgozót alkalmaztak.

A 161-es ILO Egyezmény alapján az üzemegészségügyet **foglalkozás egészségügyé** alakították át.

(A **Nemzetközi Munkaügyi Szervezetet, az ILO** az ENSZ szakosodott szervezete. 1919-ben alapították, fő célja: a munkavállalók alapvető munkaügyi és szociális jogainak védelme.)

A „**foglalkozás egészségügyi szolgálatnak**” elsősorban megelőzési (**preventív**) feladatokat kell ellátnia.

A foglalkozás egészségügyi szolgálat a felelős a munkáltató, a dolgozók és vállalati képviselőik számára nyújtott tanácsadásáért a következő területeken:

- a. az olyan biztonságos és egészséges munkakörnyezet létrehozásának és fenntartásának kialakításában, amely elősegíti az optimális testi és szellemi képesség megőrzését a munkában;
- b. a munka adaptálásában a dolgozók képességeihez, testi és szellemi egészségi állapotuknak megfelelően.

A munkáltatónak valamennyi munkavállalója számára kell foglalkozás egészségügyi szolgáltatást biztosítania.

Nagyon pontosan szabályozott a **bányászatban** is a foglalkozás egészségügyi tevékenység.

A munkavégzés kezdetén kötelező a dolgozó **alkalmassági vizsgálata** és a későbbiekben **időszakos vizsgálatok** során kell megállapítani, a dolgozó egészségi állapotának esetleges változását.

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi feltételei

A munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha

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

A munkára való alkalmasságról orvosi vizsgálat alapján kell dönteni.

A *munkaköri alkalmasság vizsgálata* annak megállapítása, hogy egy meghatározott munkakörben és munkahelyen végzett tevékenység által okozott megterhelés a vizsgált személy számára milyen igénybevételt jelent és annak képes-e megfelelni.

A munkaköri alkalmasság orvosi vizsgálata lehet előzetes, időszakos és soron kívüli.

Előzetes munkaköri alkalmassági vizsgálatot kell végezni

- a) a munkáltató által foglalkoztatni kívánt személynél a munkavégzés megkezdését megelőzően;
- b) a munkáltató által foglalkoztatott személynél a munkakör, munkahely, munkakörülmények megváltoztatása előtt, ha
 - ba) fizikai munkát végez,
 - bb) fiatalokú,

bc) nem fizikai munkakörben foglalkoztatott munkavállaló az új munkakörben vagy munkahelyen a korábbinál nagyobb vagy eltérő jellegű megterhelésnek lesz kitéve;

Az időszakos vizsgálatokat

- a) a 18. életévét be nem töltött munkavállalónál évente,
- b) az idősödő munkavállalónál évente,
- c) a fizikai, kémiai kóroki tényezők hatásának kitett munkavállaló esetében a 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 3. számú mellékletében meghatározottak szerint kell végezni.

Soron kívüli munkaköri alkalmassági vizsgálatot kell végezni

- a) ha a munkavállaló egészségi állapotában olyan változás következett be, amely feltehetően alkalmatlanná teszi az adott munkakör egészséget nem veszélyeztető és biztonságos ellátására;
- b) heveny foglalkozási megbetegedés, fokozott expozíció, eszméletvesztéssel járó vagy ismétlődő munkabaleset előfordulását követően;
- c) heveny foglalkozási megbetegedésen kívül a munkavállaló olyan rosszullete, betegsége esetén, amely feltehetően munkahelyi okokra vezethető vissza, illetve 30 napos keresőképtelenséget követően;
- d) ha a munkavállaló előre nem várt esemény során expozíciót szenved;
- e) ha a munkavállaló munkavégzése - nem egészségi ok miatt - 6 hónapot meghaladóan szünetel;

Soron kívüli alkalmassági vizsgálatot kezdeményezhet a foglalkozás-egészségügyi orvos is.

A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmassági vélemény

A munkaköri alkalmassági véleményben meg kell határozni, hogy a vizsgált személy az adott munkakörre, tevékenységre alkalmas, ideiglenesen nem alkalmas vagy nem alkalmas.

A külszíni fejtéssel termelő bányákban a munkafolyamat nagy része már a szabadban történik, de a változó környezeti hatás (időjárás) fokozott terhelést jelent.

Igen nagy azoknak a megbetegedéseknek a száma, amelyek ezen a területen a foglalkozással - a munkavégzéssel és a munkakörnyezeti kóroki tényezőkkel – összefüggésbe hozhatók.

Foglalkozási betegség megállapítása esetén dönteni kell a dolgozó továbbfoglalkoztathatóságáról (más munkakörbe való áthelyezéséről).

A megelőzés legbiztosabb módja az expozíció teljes megszüntetése.

A prevenció speciális, de hatékony módját biztosította az a korábbi jogszabály is, amely szerint a szilikózis-veszélyes mecseki szénbányákban a munkavállaló maximum 4000 földalatti műszakot teljesíthetett (1984).

4. A munkavédelmi képviselő jogállása és választása

A munkavédelmi képviselő

Elengedhetetlen, hogy először is tisztázzuk a munkavédelmi képviselőség tartalmi jellegét. Az Mvt. meghatározása szerint a munkavédelmi képviselő olyan, *a munkavállalók által választott személy, aki a munkáltatóval való együttműködés során képviseli az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket* [87. § 6/A.].

Ebből következik, hogy - a munkavédelmi képviselőnek *csakis munkavédelmi kérdésekben van képviseleti jogosultsága*; kizárólagos feladata a megfelelő munkabiztonsági és a munkaegészségügyi feltételek megteremtésének elősegítése a munkáltatóval történő együttműködésben, ezen túl nem lát el, nem láthat el másféle érdekvédelmi feladatot (bér, szabadságolás, szociális juttatások stb.).

E feladatkörében viszont önálló. Nem függ a szakszervezetektől, az üzemi tanácstól. A munkáltató *e feladatkörében* őt nem utasíthatja. Tevékenységéért kizárólag az őt megválasztó munkavállalók felé felel, részükre köteles elszámolni.

A munkavédelmi képviselő az Mvt. szabályai szerint *választott személy* (nem a munkáltató, és nem valamely szervezet delegáltja, kijelölt embere).

A munkavédelmi képviselő jogállása

A munkavédelmi képviselő jogállásának legfőbb jellemzői tehát: a megválasztott munkavédelmi képviselő a választást követően is alapvetően munkavállaló marad, aki a munkáltatóval munkajogviszonyban áll, de egyben olyan személy is, aki nem a munkavállalói pozícióhoz fűződő feladatkörében más törvényes jogokat is gyakorol.

A munkavédelmi képviselő tehát megválasztását követően jogilag kettős feladat- és felelősségkörbe kerül:

- egyrészt mint munkavállaló köteles ellátni munkakörét,
- másrészt képviselnie kell az őt megválasztó munkavállalók érdekeit.

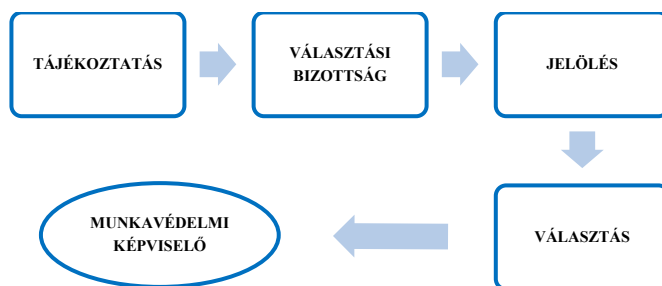
Munkavállalói státuszában utasítható, tehát a munkaadóval e feladatkörében alárendeltségi viszonyban van, ugyanakkor mint törvényben biztosított sajátos jogokat gyakorló személy, a képviselő független (mellérendeltségi) viszonyba is kerül a munkáltatójával, a vállalatnál tevékenykedő munkabiztonsági szakemberekkel, a foglalkozás-egészségügyi, valamint más munkavédelmi feladatokat ellátó személyekkel. Sőt, e feladatkörében az eljáró hatósági személynek, felügyelőnek is mellérendelt partnere.

A munkavédelmi képviselő választása

Az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2016. évi LXXIX. törvény jelentősen kiterjesztette azon vállalatok körét, melyeknél kötelező a munkavédelmi képviselő megválasztása.

Ennek megfelelően 2016. július 8-a óta **a legalább húsz főt foglalkoztató munkáltató köteles biztosítani a munkavédelmi képviselő megválasztásának a feltételeit.**

A választás fázisai: tájékoztatás, választási bizottság megalakítás, jelölés, választás.



Forrás: <https://www.hrportal.hu>

Az Mvt. a munkavédelmi képviselő választására *A munka törvénykönyvéről* szóló 2012. évi I. törvénynek (Mt.) az üzemi tanács megválasztására vonatkozó szabályait rendeli alkalmazni.

E szerint, ha a munkáltatónál (a munkáltató önálló telephelyén) a munkavállalóknak a választási bizottság megalakítását megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszáma nem haladja meg az ötven főt, úgy egy munkavédelmi képviselő választható. Ötven fő felett három vagy több fő választható meg. A megválasztható munkavédelmi képviselők száma a munkáltató (vagy telephelye) létszámának függvényében sávosan növekszik, és legfeljebb tizenhárom lehet, ha a munkavállalói létszám meghaladja a kétezer főt. Ahol a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, ott *munkahelyi munkavédelmi bizottságot* lehet alakítani.

²A választás előkészítése és lebonyolítása

Az Mvt. meghatározza azt, hogy mely munkavállalók választhatnak, és kik választhatók.

E szerint, munkavédelmi képviselővé az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki legalább 6 hónapos munkavisztonnyal rendelkezik az adott telephelyen (kivéve az újonnan alakult munkáltatót).

Nem választható képviselővé azonban az, aki munkáltatói jogokat gyakorol (munkaviszony létesítése, módosítása, megszüntetése), a vezető hozzátartozója, vagy aki a munkáltatónál főtevékenységként a munkáltató megbízásából munkavédelmi feladatokat lát el.

Szakszervezeti vagy üzemi tanácsi tisztség nem zárja ki a választhatóságot.

A munkáltatók tájékoztatása

Munkavédelmi képviselő választása a munkavállalók alanyi joga. Ahhoz, hogy ezt a jogukat érvényesíteni tudják, tisztában kell lenniük a jogaikkal, lehetőségeikkel. Ez a megismertetés pedig a munkáltató feladata. Nem hivatkozhat tehát arra, hogy a munkavállalók munkavédelmi képviselőválasztást nem kezdeményeztek.

A Választási Bizottság megszervezése

A választási bizottság feladata a választás előkészítése, lebonyolítása, valamint a választás szabályainak a megállapítása. A Bizottságot azonban meg kell választani, ezt a munkáltató köteles megszervezni.

A munkáltató ennek keretében a helyben szokásos módon elérhetővé teszi a munkavállalók névjegyzékét és a szavazólapokat, illetve dönt a bizottság létszámáról is, amely minimum 3 fő lehet. Ezzel egyidejűleg arról is tájékoztatást ad, hogy meddig kell a szavazólapokat visszajuttatni, hova, ki összesíti, és mikor lesz közzé téve.

A választási bizottságnak a választást megelőző legalább 60 napon belül kell létrejönnie.

Nem lehet választási bizottság tagja az, aki aktív munkavédelmi képviselő.

² Felhasznált irodalom: <https://www.hrportal.hu/hr/igy-kell-munkavedelmi-kepviseloket-valasztani-20170301.html>

A Bizottság feladatkörében meghatározza a jelöltállítás határidejét, gondoskodik a törvényes rend biztosításáról, valamint megállapítja a szavazatszámolás szabályait. A tagok egyebekben mentesülnek a munkavégzés alól tevékenységük ellátása folyamán, valamint távolléti díjra jogosultak a kieső munkaidőre.

A jelöltállítás

A választásra jogosult, valamint a választható munkavállalók névsorát a Bizottság állapítja meg és a választást megelőzően legalább ötven nappal teszi közzé. Az ehhez szükséges adatokat a Bizottság kérésére, öt napon belül a munkáltató adja meg.

Jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók legalább tíz százaléka vagy ötven választásra jogosult munkavállaló vagy a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet.

A jelölést a támogató aláírásokkal együtt kell eljuttatni a Bizottsághoz a jelölt összeférhetetlenséget kizáró nyilatkozatával együtt. A Bizottság a jelöltet a választást megelőzően legalább harminc nappal nyilvántartásba veszi, és ezt közzéteszi.

A jelöltlistát a Bizottság a választást megelőzően legalább öt nappal a helyben szokásos módon közzéteszi.

A jelöltállítás eredményes, ha a jelöltek száma a választható képviselők számát eléri. Eredménytelen jelöltállítás esetén a jelöltállítási időszakot legfeljebb tizenöt nappal meg kell hosszabbítani.

A választás

A munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással öt évre választják.

A megválasztott munkavédelmi képviselők személyéről a munkavállalókat tájékoztatni kell.

Érvénytelen a szavazat, ha nem az előírt módon adták le; nem lehet megállapítani, hogy a szavazatot kire adták le; illetve, ha a megválasztható tagok számánál több jelöltre adtak szavazatot.

A választás eredményét a Bizottság állapítja meg. A Bizottság erről jegyzőkönyvet készít. Ennek tartalmaznia kell különösen a választásra jogosultak számát, a szavazáson részt vevők számát, a leadott érvényes és érvénytelen szavazatok számát, az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát, a megválasztott munkavédelmi képviselő és pótképviselő nevét, valamint a választással összefüggő esetleges vitás ügyet és az ezzel kapcsolatos döntést.

A választási jegyzőkönyvet a Bizottság tagjai írják alá, eredményét pedig a helyben szokásos módon közzéteszik. A munkavédelmi képviselő megbízatása a közzétételt követő munkanapon kezdődik.

Érvényesség és eredményesség

Szavazategyenlőség esetén a munkáltatóval fennálló hosszabb munkaviszonyt kell figyelembe venni.

Pótképviselőnek pedig azt kell tekinteni, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább húsz százalékát megszerezte.

A választás akkor érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint fele részt vett. Ebből a szempontból - feltéve, ha a választáson nem vett részt - nem kell figyelembe venni azt a választásra jogosult munkavállalót, aki a választás időpontjában keresőképtelen beteg, vagy aki fizetés nélküli szabadságon van.

Érvénytelen választás esetén a választást kilencven napon belül meg kell ismételni. Új választást harminc napon belül tartani nem lehet.

A megismételt választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett.

Megválasztottnak azt a jelöltet kell tekinteni, aki a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezte.

Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb választást legkorábban egy év elteltével lehet tartani.

Eredménytelen a választás, ha a jelöltek nem kapták meg a leadott szavazatok harminc százalékát.

A leadott szavazatok harminc százalékát elért jelölteket megválasztott munkavédelmi képviselőknek kell tekinteni.

A fennmaradó helyekre harminc napon belül új választást kell tartani. Az új választáson a választást megelőző tizenöt napig új jelöltek is állíthatók.

A megismételt választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett.

Megválasztottnak azokat a jelölteket kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték.

Pótképviselőnek kell tekinteni, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább tizenöt százalékát megszerezte.

Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb választást legkorábban egy év elteltével lehet tartani.

Jogorvoslati lehetőségek

A jelöléssel, a választás lebonyolításával, valamint eredményének megállapításával kapcsolatban a munkáltató, bármely munkavállaló, továbbá a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet jogvitát indíthat.

A Bizottságnak azonban nincs perbeli jogképessége, ezért a szabálytalanság észlelése esetén tagjai mint munkavállalók kezdeményezhetnek csak jogorvoslatot. A nem peres eljárás megindítására irányuló kérelmet a jogsértéstől számított öt napon belül lehet beadni.

A munkaügyi bíróságnak a kérelemről tizenöt napon belül kell határoznia. A bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül van helye fellebbezésnek, amelyről a másodfokú bíróság tizenöt napon belül határoz. Lényeges eljárási szabálysértés esetén a választás eredményét a bíróság megsemmisíti.

A törvény erejénél fogva akkor kell lényegesnek tekinteni valamely szabálytalanságot, ha az a választás eredményét befolyásolta. Erre példa lehet, ha az arra jogosultak nem élhettek a jelöltállítási jogukkal vagy például, ha az aktív választójoggal rendelkezők egy jelentős része nem szavazhatott.

A választás eredményét befolyásoló lényeges szabálytalanság tényét a kérelemben valószínűsíteni kell.³

A megválasztott munkavédelmi képviselő feladatai (kötelességei) és eszközei (jogai)

Az Mvt. szerint meghatározott, s az előzőekben már kifejtettek szerint, a munkavédelmi képviselő leglényegesebb feladata, hogy meggyőződjön az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, illetőleg elősegítse e követelmények érvényre jutását.

Ahhoz, hogy ezt a feladatát felelősséggel és eredményesen láthassa el, az Mvt. számos jogot, jogosítványt, eszközt biztosít a munkavédelmi képviselő számára.

Ezek különösen: a vizsgálódási, a döntés-előkészítési, a véleménynyilvánítási, a tájékoztató, az egyetértési, a kezdeményezési és a konzultációs jog.

A ***vizsgálódási jog*** keretében személyesen meggyőződhet arról, hogy működési területén, a munkahelyeken érvényesülnek-e az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei.

Így különösen meggyőződhet:

³ Felhasznált irodalom: <https://www.hrportal.hu/hr/igy-kell-munkavedelmi-kepviseloket-valasztani-20170301.html>

- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról,
- az egészség megóvására és a munkabalesetek megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról,
- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről.

A vizsgálódáshoz - működési területén - a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól.

Döntés előkészítési jogosítványa alapján részt vehet a munkáltató azok döntéseinek előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára.

Az Mvt. e körben külön is kiemeli

- az új munkahelyek kialakítására,
- a törvényben előírt munkavédelmi szakképesítéssel rendelkező személy foglalkoztatására,
- a foglalkozás egészségügyi szolgálat biztosítására,
- a munkavédelmi oktatás megtervezésére és megszervezésére vonatkozó munkáltatói döntéseket.

Tájékoztatói joga keretében a munkavédelmi képviselő tájékoztatást kérhet – nem csak munkáltatójától és a működési területén foglalkoztatott munkavédelmi szaktevékenységet ellátó személyektől, hanem az Mvt. felhatalmazása alapján a munkavédelemben hatáskörrel rendelkező hatósági felügyelőktől is minden olyan kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést. Munkavédelmi kérdésekben – a munkáltatóval történt előzetes megállapodás alapján – jogosult szakértő segítségét igénybe venni.

Véleménynyilvánítási és kezdeményezési jogkörében a képviselő kinyilváníthatja véleményét, kezdeményezheti a munkáltatónál a feltárt hibák megszüntetését szolgáló intézkedések megtételét.

Jogosult arra is, hogy a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölje észrevételeit.

Részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedések körülményeinek feltárásában.

Az Mvt. a munkáltató számára kötelezően előírja, hogy a munkabaleset kivizsgálásában való részvétel lehetőségét a képviselő számára biztosítani kell. A munkabaleseti jegyzőkönyvben külön rovat áll a képviselő rendelkezésére, ahol kifejtheti véleményét a baleseti jegyzőkönyvben foglaltakkal kapcsolatban.

Egyetértési jogot gyakorol a munkáltató által tervezett munkavédelmi szabályzatban foglaltakkal kapcsolatban. A képviselő egyet nem értése esetén a szabályzat érvénytelen.

A képviselő működési feltételeihez a munkáltatónak biztosítania kell a feltételeket annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait gyakorolhassa.

E feltételek különösen:

- a feladatai elvégzéséhez szükséges átlagkeresettel fizetett munkaidő-kedvezményt, amely a munkavédelmi képviselő, a testület tagja esetében a havi munkaideje legalább tíz százaléka,
- a szükséges eszközöket, így különösen a működési, technikai, anyagi feltételeket, továbbá a vonatkozó szakmai előírásokat,
- egy választási ciklusban, a képviselő megválasztását követően egy éven belül legalább 16 órás képzésben, ezt követően évente legalább 8 óra továbbképzésben való részvétel lehetőségét.

A munkáltató szerepe és felelősségének kerete a munkavédelmi képviselő választásában és tevékenysége feltételeinek biztosításában

Az Mvt. rendelkezési szerint a munkáltató leginkább azért felelős, hogy biztosítsa a munkavédelmi képviselő megválasztásához szükséges feltételeket.

Mivel a törvény alapján a munkavédelmi képviselő megválasztása kizárólag a munkavállalók joga, de nem kötelessége, ha a munkavállalók nem kívánnak élni ezzel a jogukkal, úgy a munkáltató nem köteles és nem is jogosult a munkavédelmi képviselő választását kierőszakolni, különösen kinevezni, már csak azért sem, mert a törvényi rendelkezés szerint a munkáltató megbízásából ilyen jellegű feladatot ellátó személyek kifejezetten ki vannak zárva a munkavédelmi képviselővé válás lehetőségéből.

Ugyanakkor, ha a munkavédelmi képviselőt megválasztják, a munkáltató köteles vele együttműködni; de legalább a törvény által előírt működési feltételeit biztosítani.

A munkavédelmi képviselő – törvényben biztosított – jogi védelme

A munkavédelmi képviselő védelem alatt áll a felmondás és a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tekintetében – a munkavédelmi bizottság (hiányában a választási bizottság) egyetértése szükséges ezen intézkedéseknek a munkavédelmi képviselővel szembeni jogszerű alkalmazásához.

Ez a védelem a munkavédelmi képviselői jogviszony fennállása alatt és azt követően további hat hónapig illeti meg a munkavédelmi képviselőt.

Ha a megfelelő bizottság egyetértése nélkül mondanak fel a munkavédelmi képviselőnek, az automatikusan a felmondás jogellenességét vonja maga után. Garanciális szabály ugyanakkor, hogy a bizottság e jogát nem gyakorolhatja visszaélés szerűen.

A munkáltató munkavédelmi feladatait ellátó személyek

A munkáltató az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés munkáltatói feladatainak teljesítése érdekében a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott veszélyességi osztályhoz, munkavállalói létszámhoz igazodóan elegendő, de legalább a rendeletben megjelölt időtartamra és szakképesítési feltételekkel köteles munkavállalót kijelölni vagy foglalkoztatni, e személy részére valamennyi munkavédelemmel összefüggő információt megadni, és a szükséges tárgyi, szervezési feltételeket biztosítani.

A munkáltató munkavédelmi feladatai – ennek ellátására az előírt alkalmassági feltételekkel rendelkező munkavállaló hiányában - polgári jogi szerződés alapján külső szolgáltatás útján is megvalósítható.

E foglalkoztatás - függetlenül a formájától - nem mentesíti a munkáltatót az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért e törvényben meghatározott felelőssége alól.

A munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalókat és a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) arról, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos őt terhelő feladatait ki látja el.

A munkáltatónak biztosítania kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen

- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételei, a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítása;
- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretek rendelkezésére bocsátása, a betanuláshoz való lehetőség biztosítása;

- a munkavégzéshez munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, az előírt védőital, valamint tisztálkodószerek és tisztálkodási lehetőség biztosítása

vonatkozásában a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák.

A munkáltató előírt feladatainak ellátásához foglalkozás egészségügyi alapszolgáltatást köteles biztosítani. A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás biztosítása történhet a munkáltató által működtetett vagy a munkáltatóval kötött szerződés alapján külső szolgáltató útján.

A foglalkozás-egészségügyi szolgálat a munkáltató felelőségének érintetlenül hagyásával közreműködik az egészséget nem veszélyeztető munkakörnyezet kialakításában, az egészségkárosodások megelőzésében, a munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített, külön jogszabályok által előírt feladatok ellátásában.

5. A munkahelyekre vonatkozó követelmények

Általános követelmények⁴

„Munkahely, létesítmény, technológia tervezése, kivitelezése, használatba vétele és üzemeltetése, továbbá munkaeszköz, anyag, energia, egyéni védőeszköz előállítás, gyártása, tárolása, mozgatása, szállítása, felhasználása, forgalmazása, importálása, üzemeltetése a munkavédelemre vonatkozó szabályokban meghatározott, ezek hiányában a tudományos, technikai színvonal mellett elvárható követelmények megtartásával történhet.

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítése helyett a munkáltató pénzbeli vagy egyéb megváltást a munkavállalónak nem adhat.

Munkaeszközt üzembe helyezni, valamint használatba venni csak abban az esetben szabad, ha az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit kielégíti, és rendelkezik az adott munkaeszközre, mint termékre, külön jogszabályban meghatározott EK-megfelelési nyilatkozattal, illetve a megfelelőséget tanúsító egyéb dokumentummal (pl. tanúsítvány).

Ha külön jogszabály egyes munkaeszközök üzembe helyezését hatósági engedélyhez köti, ez a hatósági engedély egyenértékű a megfelelőségi tanúsítvánnyal.”

A létesítés követelményei⁵

„A létesítés során a munkavédelmi követelmények érvényre juttatása a létesítésben közreműködők feladata, amelynek teljesítésében együtt kell működniük.

A munkahelyek, munkaeszközök kialakítása, telepítése, továbbá a munka megszervezése során az ergonómiai szempontokat is figyelembe kell venni.”

Munkavédelmi üzembe helyezés⁶

„Az üzemeltető munkáltatónak a veszélyes létesítmény, munkahely, munkaeszköz, technológia üzemeltetését írásban kell elrendelnie (a továbbiakban: munkavédelmi üzembe helyezés).

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

⁴ 1993. évi XCIII. törvény 18.§ (1), (2), (3) és (6) bekezdései

⁵ 1993. évi XCIII. törvény 19.§ (1) és (3) bekezdés

⁶ 1993. évi XCIII. törvény 21.§ (1), (2) és 87.§ 11.

A munkavédelmi üzembe helyezés feltétele a munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat. A munkavédelmi vizsgálat célja annak megállapítása, hogy a létesítmény, a munkahely, a munkaeszköz, a technológia megfelel-e az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges tárgyi, személyi, szervezési, munkakörnyezeti feltételeknek, illetőleg teljesíti-e a vonatkozó munkavédelmi szabályok szerinti követelményeket.

Az előzetes vizsgálat során különösen vizsgálni kell, hogy rendelkezésre állnak-e a létesítést végzők (tervező, kivitelező) nyilatkozatai, a munkavédelmi követelmények kielégítését bizonyító mérési eredmények, a munkaeszközre vonatkozó megfelelőségi nyilatkozatok, tanúsítványok, a szükséges hatósági engedélyek, az üzemeltetéshez szükséges utasítások.

A vizsgálat elvégzése munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül.

A biztonságos műszaki állapot megőrzése érdekében időszakos biztonsági felülvizsgálat alá kell vonni a veszélyes technológiát és a veszélyes munkaeszközt, továbbá azt a munkaeszközt, amelynek időszakos biztonsági felülvizsgálatát jogszabály, szabvány vagy a rendeltetésszerű és biztonságos üzemeltetésre, használatra vonatkozó dokumentáció előírja. Az időszakos biztonsági felülvizsgálatot - kivéve a veszélyes technológia esetét - szakirányú képzettséggel és munkavédelmi szakképzettséggel rendelkező személy (munkabiztonsági szaktevékenység) vagy külön jogszabályban erre feljogosított személy, illetve erre akkreditált intézmény végezheti. A veszélyes technológia vizsgálatát szakirányú munkabiztonsági szakértői engedéllyel rendelkező személy végezheti.

A munkahelyet, az egyéni védőeszközt, a munkaeszközt, a technológiát az üzemeltető munkáltatónak soron kívül ellenőriznie kell

- a. ha az a rendeltetésszerű alkalmazás során közvetlenül veszélyeztette a munkavállaló egészségét és biztonságát, vagy ezzel összefüggésben munkabaleset következett be, illetőleg
- b. rendkívüli körülmények (különösen átalakítás, baleset, természeti jelenségek vagy műszaki okból 30 napot meghaladó használaton kívüli időszak) bekövetkezése esetén.
Az ellenőrzés elvégzéséig a munkahely, az egyéni védőeszköz, a munkaeszköz, a technológia üzemeltetését, illetve használatát meg kell tiltani. Az ellenőrzés elvégzése - a veszélyeztetés jellegétől függően - munkabiztonsági, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül.

A bányáüzemre vonatkozó követelmények⁷

Bányaüzem: a műszaki üzemi tervben a bányászati tevékenység végzésére és a tevékenységhez szükséges létesítmények és berendezések elhelyezésére meghatározott terület.

A bányavállalkozó a bányáüzembe felelős műszaki vezetőt és helyettesét köteles megbízni.

A bányáüzembe az oda beosztottak és munkát végzők, valamint a bányafelügyelet ellenőrzésre jogosult személyei kivételével kísérelő nélkül belépni és ott tartózkodni nem szabad.

A bányáüzemhez vezető minden közlekedésre és járásra szolgáló út mentén és a bányaterület határánál a belépés tilalmára és veszélyességére, a bányában lévő tó esetén - a tóparton, egymástól jól látható távolságra - a fürdés, a korcsolyázás és a vízi sportok gyakorlásának tilalmára és veszélyességére figyelmeztető táblát kell elhelyezni.

A belterületen lévő bányáüzem esetében elkerítéssel biztosítani kell, hogy oda csak kapun vagy sorompón keresztül lehessen bejutni. A kaput és a sorompót - az azt felügyelő személy hiányában - zárva kell tartani.

⁷ A bányászatról az 1993. évi XLVIII. törvény

A meddőhányó rézsúlába mentén - a kőzetomlásból, közethullásból, kőzetfolyásból vagy suvadásból eredő veszélyek figyelembevételével megállapított veszélyes övezet határán, egymástól jól látható távolságra - és a meddőhányó felé vezető utaknál a belépés tilalmára és veszélyességére figyelmeztető táblát kell elhelyezni vagy a meddőhányót el kell keríteni.

A bányatelek sarokpontjait jól látható és maradandó módon meg kell jelölni.

A kőzetomlás-, közethullás-, kőzetfolyás-, suvadás-, tűz-, fakadó víz- és külszíni vízveszély (a továbbiakban együtt: bányaveszély) kockázatát és a bányaveszély, valamint a por- és zajártalom elleni védekezés módját a biztonsági és egészségügyi dokumentumban meg kell határozni.

Üzemi utasításban kell a munkaszint szabad széle, a haszonanyag készlettér, a meddőhányó, a bányafal felső pereme és a rézsúláb személyek, járművek, gépek és berendezések általi megközelíthetőségére vonatkozó biztonsági övezet mértékét meghatározni, amely a - kitermelési tevékenység helyszínét kivéve - 2 méternél kisebb nem lehet.

A bányafalon és a munkaszint szabad széle mentén a személyek védelmére kijelölt biztonsági övezeten belül, továbbá minden olyan helyen, ahol be- vagy leesési veszély van, vagy a munkavállalót és a munkavégzés hatókörében tartózkodókat leeső tárgyak veszélyeztetik, elkerítéssel, lefedéssel vagy más alkalmas módon kell a védelemről gondoskodni.

A biztonsági övezet határvonalát a környezettől eltérő színű jelzőkerítéssel, jelzőlánccal vagy jelzőszalaggal jól látható módon meg kell jelölni. A megjelölés helyettesíthető legalább 0,8 m magas töltéssel. A töltés a biztonsági övezet terjedelmét nem csökkentheti.

A bányauzemben minden telepített műszakban olyan hírközlő eszközt kell biztosítani, amellyel szükség esetén a mentők, a tűzoltóság, a bányafelügyelet és a rendőrség haladéktalanul értesíthető.

Legalább két munkavállalót kell telepíteni

- a. a kézi jövesztési munkahelyre,
- b. a közethullás veszélyes munkahelyre,
- c. a kőzetfalon történő munkavégzéshez,
- d. a bunkerben történő munkavégzéshez,
- e. a bányászati úszó berendezésen történő munkavégzéshez,
- f. a bányászati úszó berendezés jégtelenítéséhez és
- g. olyan bányauzembe, ahol egyidejűleg több munkagép vagy berendezés üzemel.

A külfertéses bányászati létesítményekben biztonsági világításként hordozható villamos kézilámpák is alkalmazhatók.

Bányászati munkahelyekre vonatkozó főbb munkavédelmi követelmények

<i>Általános munkavédelem</i>
<ul style="list-style-type: none">• 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről• 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról• 1993. évi XLVIII. törvény a bányásatról• 203/1998. (XII. 19.) Korm. rendelet a bányásatról szóló 1993. évi XLVIII. törvény végrehajtásáról

Bányászat
<ul style="list-style-type: none"> • 4/2001. (II. 23.) GM rendelet a bányauzemekben megvalósítandó biztonsági és egészségvédelmi követelmények minimális szintjéről – helyette 15/2022. (I. 28.) SZTFH rendelet a bányauzemekben megvalósítandó biztonsági és egészségvédelmi követelmények minimális szintjéről • 43/2011. (VIII.18.) NFM rendelet a külszíni bányászati tevékenységek biztonsági szabályzatáról – helyette 43/2011. (VIII.18.) NFM rendelet a külszíni bányászati tevékenységek biztonsági szabályzatáról - hatályos 2022.01.31 – helyette 8/2022. (I. 26.) SZTFH rendelet a külszíni bányászati tevékenységek Biztonsági Szabályzatáról • 23/2006. (II. 3.) Korm. rendelet a bányafelügyelet hatáskörébe tartozó egyes nyomástartó berendezések hatósági felügyeletéről • 121/2016. (VI. 7.) Korm. rendelet a polgári felhasználású robbanóanyagok forgalmazásáról és felügyeletéről • 13/2010. (III. 4.) KHEM rendelet az Általános Robbantási Biztonsági Szabályzatról – helyette 27/2022. (I. 31.) SZTFH rendelet az Általános Robbantási Biztonsági Szabályzatról
Munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság
<ul style="list-style-type: none"> • 1997. évi CLIV. törvény az egészségügyről • 96/2003. (VII. 15.) Korm. rendelet az egészségügyi szolgáltatás gyakorlásának általános feltételeiről, valamint a működési engedélyezési eljárásról • 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről
Foglalkozás-egészségügy
<ul style="list-style-type: none"> • 89/1995. (VII. 14.) Korm. rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról • 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról
Munkabaleset
<ul style="list-style-type: none"> • 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről • 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról • 9/2013. (III. 22.) NFM rendelet a bányafelügyelet hatáskörébe tartozó tevékenység során bekövetkezett súlyos üzemzavar és súlyos baleset bejelentésének és vizsgálatának rendjéről szóló biztonsági szabályzatról
Foglalkozási betegség, fokozott expozíció
<ul style="list-style-type: none"> • 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról
Munkahely
<ul style="list-style-type: none"> • 280/2004. (X. 20.) Korm. rendelet a környezeti zaj értékeléséről és kezeléséről • 2/1998. (I. 16.) MüM rendelet a munkahelyen alkalmazandó biztonsági és egészségvédelmi jelzésekről • 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről • 3/2002. (II.8.) SzCsM-EüM együttes rendelet a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről • 3/2003. (III.11.) FMM-EüM-SzCsM együttes rendelet a potenciálisan robbanásveszélyes környezetben levő munkahelyek minimális munkavédelmi követelményeiről
Kóroki tényezők
<ul style="list-style-type: none"> • 22/2005. (VI. 24.) EüM rendelet a rezgésexpozíciónak kitett munkavállalókra vonatkozó minimális egészségi és munkabiztonsági követelményekről • 66/2005. (XII. 22.) EüM rendelet a munkavállalókat érő zajexpozícióra vonatkozó minimális egészségi és biztonsági követelményekről

<ul style="list-style-type: none"> • 12/2006. (III. 23.) EüM rendelet az azbeszttel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről • 2/2016. (I. 15.) EMMI rendelet az ionizáló sugárzás elleni védelemről és a kapcsolódó engedélyezési, jelentési és ellenőrzési rendszerről szóló kormányrendelet hatályba lépésével összefüggésben egyes miniszteri rendeletek módosításáról helyette 2/2022. (IV. 29.) OAH rendelet az ionizáló sugárzás elleni védelemről és a kapcsolódó engedélyezési, jelentési és ellenőrzési rendszerről • 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról
<i>Kémiai biztonság</i>
<ul style="list-style-type: none"> • 2000. évi XXV. törvény a kémiai biztonságról • 25/2000. (IX. 31.) EüM-SZCSM együttes rendelet a munkahelyek kémiai biztonságáról helyette 30/2018. (II. 28.) Korm. rendelet az egyéni védőeszközök megfelelőségét értékelő szervezetek kijelölésének és tevékenysége felülvizsgálatának szabályairól
<i>Munkaeszköz, gép</i>
<ul style="list-style-type: none"> • 10/2016. (IV. 5.) NGM rendelet a munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjéről • 16/2008. (VIII. 30.) NFGM rendelet a gépek biztonsági követelményeiről és megfelelőségének tanúsításáról
<i>Egyéni védőeszköz</i>
<ul style="list-style-type: none"> • 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet a munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz használatának minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeiről • 17/2013. (VI. 4.) NGM rendelet az egyéni védőeszközök megfelelőségét értékelő szervezetek kijelölésének, tevékenységének, valamint ellenőrzésének különös szabályairól • 18/2008. (XII. 3.) SZMM rendelet az egyéni védőeszközök követelményeiről és megfelelőségének tanúsításáról 4/2018. (II. 28.) NGM rendelet 4. § b) pontja hatályon kívül helyezte 2018. április 21. napjával.
<i>Anyagmozgatás</i>
<ul style="list-style-type: none"> • 25/1998. (XII. 27.) EüM rendelet az elsősorban hátsérülések kockázatával járó kézi tehermozgatás minimális egészségi és biztonsági követelményeiről • 25/1998. (XII. 27.) EüM rendelet az elsősorban hátsérülések kockázatával járó kézi tehermozgatás minimális egészségi és biztonsági követelményeiről
<i>Építőipari tevékenység</i>
<ul style="list-style-type: none"> • 4/2002. (II.20.) SzCsM-EüM együttes rendelet az építési munkahelyeken és az építési folyamatok során megvalósítandó minimális munkavédelmi követelményekről
<i>Villamosság</i>
2007. évi LXXXVI. törvény a villamos energiáról

6. A munkaeszközök biztonságos állapota

A munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjéről szóló 10/2016. (IV. 5.) NGM rendelet követelményei vonatkoznak a veszélyesnek nem minősülő munkaeszközökre is.

Munkaeszköz⁸ minden gép, készülék, szerszám vagy berendezés, amelyet a munkavégzés során alkalmaznak, vagy azzal összefüggésben használnak, Az egyéni védőeszköz nem minősül munkaeszköznek.

⁸ 1993. évi XCIII. törvény 87. § 4.

A munkaeszközök döntő többségét kitevő gépek és berendezések csak akkor hozhatók forgalomba, vehetők alkalmazásba, ha a gyártó garantálja, hogy azok megfelelnek a vonatkozó biztonsági követelményeknek.

A biztonsági követelményekről és a megfelelőség tanúsításáról szóló rendelet⁹ meghatározza a megfelelőség értékelésének eljárásait, a gyártó által kiadandó dokumentumokat és információkat (köztük a használati utasítást), a megfelelőség jelének (CE) alkalmazását. Ezeknek a dokumentumoknak magyar nyelven is rendelkezésre kell állniuk.

Az olyan gépet, amely a CE jelölést viseli, és amelyhez mellékeltek a gyártó EK-megfelelőségi nyilatkozatát, úgy kell tekinteni, mint amely megfelel a biztonsági követelményeknek.

Veszélyes az a munkaeszköz, amely

- szerepel az 5/1993. (XII.26.) MüM rendelet 1/a. és 1/b. számú mellékletében (pl. mozgó élű fűrészgép, fejtésbiztosító berendezés, rakodógép, jövesztő-rakodógép; személy-emelésre ideiglenesen felhasználható emelőberendezés)
- hatósági felügyelet alá tartozik (pl. a bányafelügyelet hatáskörébe tartozó egyes nyomástartó berendezések),¹⁰ vagy
- amelyet a munkáltató veszélyesnek minősített¹¹.

A munkáltató veszélyesnek minősíti azt a munkaeszközt, amelynek használata során a munkavállalók egészsége, testi épsége, biztonsága megfelelő védelem hiányában károsító hatásnak lehet kitéve.

Az üzemeltető munkáltatónak a veszélyes munkaeszköz, technológia üzemeltetését írásban kell elrendelnie (a továbbiakban: **munkavédelmi üzembe helyezés**).

Munkaeszközt üzembe helyezni, valamint használatba venni csak abban az esetben szabad, ha az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit kielégíti, és rendelkezik az adott munkaeszközzel, mint termékre, külön jogszabályban meghatározott EK-megfelelőségi nyilatkozattal, illetve a megfelelőséget tanúsító egyéb dokumentummal (pl. tanúsítvány).

A veszélyes munkaeszközök üzembe helyezésének feltétele továbbá az adott munkaeszköz megfelelőség-vizsgálatán alapuló, a vizsgálat eredményét is tartalmazó, akkreditált szervezet által kiadott vizsgálati jegyzőkönyv.

A biztonságos műszaki állapot megőrzése érdekében időszakos biztonsági felülvizsgálat alá kell vonni a veszélyes technológiát és a veszélyes munkaeszközt, továbbá azt a munkaeszközt, amelynek időszakos biztonsági felülvizsgálatát jogszabály, szabvány vagy a rendeltetésszerű és biztonságos üzemeltetésre, használatra vonatkozó dokumentáció előírja.

Az időszakos biztonsági felülvizsgálatot - kivéve a veszélyes technológia esetét - szakirányú képzettséggel és munkavédelmi szakképzettséggel rendelkező személy (munkabiztonsági szaktevékenység) vagy külön jogszabályban erre feljogosított személy, illetve erre akkreditált intézmény végezheti. A veszélyes technológia vizsgálatát szakirányú munkabiztonsági szakértői engedéllyel rendelkező személy végezheti.

⁹ 16/2008. (VIII.30.) NFGM rendelet

¹⁰ 23/2006. (II. 3.) Korm. rendelet

¹¹ 1993. évi XCIII. törvény 87.§ 11. pont

Az időszakos biztonsági felülvizsgálatot az üzemeltetőnek ötévenként kell elvégeznie¹², ha jogszabály, szabvány vagy az üzemeltetési dokumentáció ennél gyakoribb felülvizsgálati időszakot nem ír elő.

A felülvizsgálat eredményét vizsgálati jegyzőkönyvbe kell foglalni.

A veszélyesnek nem minősülő munkaeszközök szerelését követően, illetve az üzemeltetés megkezdését, valamint az új munkahelyen történő felállítást megelőzően az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos körülmények meglétét **ellenőrző felülvizsgálatot** kell végezni.¹³

A veszélyesnek nem minősülő munkaeszközök *időszakos ellenőrző felülvizsgálatát* a munkáltató által meghatározott gyakorisággal kell elvégezni azon károsító hatások lehetősége miatt, amelyek a munkavállalók munkahelyi biztonságát és egészségét veszélyeztető helyzetet idézhet elő.

Az időszakos ellenőrző felülvizsgálatra kötelezett munkaeszközt, a felülvizsgálat gyakoriságát és módját írásban kell meghatározni, figyelemmel az üzemeltetés körülményeire, a munkaeszközt érintő szabványokban foglaltakra és a gyártó által összeállított használati utasítás, üzemeltetési, karbantartási dokumentáció előírásaira. A leghosszabb felülvizsgálati időszak nem haladhatja meg az öt évet.

A felülvizsgálat megállapításait, a megtett intézkedéseket jegyzőkönyvben kell rögzíteni, amelyet a következő időszakos ellenőrző felülvizsgálat időpontjáig meg kell őrizni és annak egy példányát - telepített munkaeszköz esetén - a helyszínen kell tartani.

7. Egyéni védőeszközök a bányászatban

Bevezetés – Mit tekintünk egyéni védőeszköznek és mikor indokolt az egyéni védőeszközök alkalmazása?

Az Európai Unió 89/686/EGK Irányelve alapján készült, az egyéni védőeszközök követelményeiről és megfelelőségének tanúsításáról szóló 18/2008. (XII.3.) SZMM rendelet, mely 2008.12.18-án lépett hatályba. A rendelet definiálja többek között az egyéni védőeszköz, a gyártó, a forgalomba hozatal, a rendeltetésszerű használat, az EK megfelelőségi nyilatkozat és típustanúsítvány, valamint a védőeszköz védelmi fokozata, védelmi képessége és védelmi osztálya fogalmait. Részletesen meghatározza a védőeszközök kategóriáit, a megfelelőség tanúsítás lehetőségeit és eljárásait, az EK típusvizsgálat és típustanúsítvány kiadásának módját, az EK megfelelőség jelölését. A mellékletekben az egyéni védőeszköz EK típustanúsítványának, EK megfelelőségi nyilatkozatának dokumentumait mutatja be, megfogalmazza a védőeszközök alapvető egészségvédelmi és biztonsági követelményeit, a gyártói műszaki dokumentáció tartalmát és a CE jel alaki és tartalmi követelményeit.

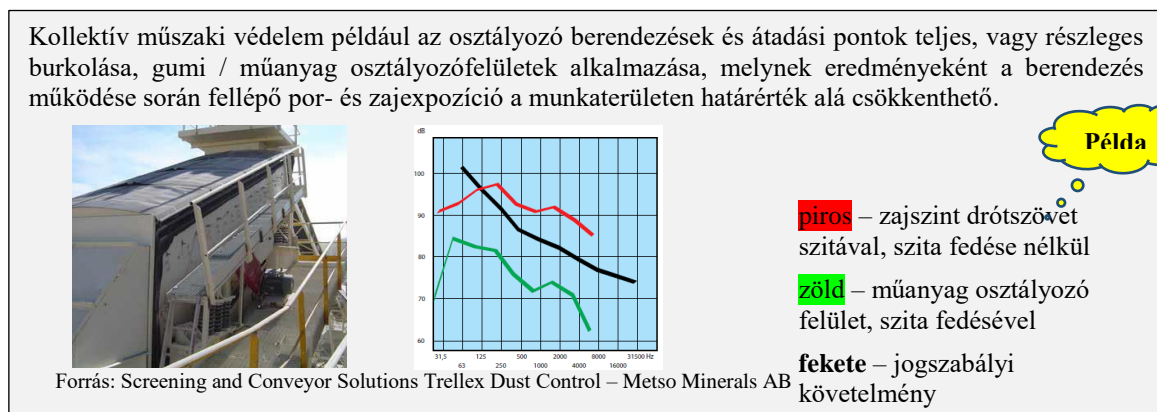
Az egyéni védőeszközökről szóló 86/686/EGK tanácsi irányelvet az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/425. rendelete – ennek alapján a 4/2018. (II.28.) NGM rendelet a 18/2008. (XII.3.) SZMM rendeletet – hatályon kívül helyezte. A rendelet 48. cikke rendelkezik a hatálybalépítésről és az alkalmazásról. A rendelet több lépcsőben lépett hatályba, az utolsó lépcső 2018. április 21. volt. A rendelet teljes egészében kötelező és közvetlenül alkalmazandó valamennyi tagállamban. A rendelet az Európai Unió hivatalos lapja magyar nyelvű változatában található meg, terjedelme 48 oldal, ezért részletes ismertetésére a jelenlegi anyag keretein belül nincs lehetőség. A rendelet a korábbi rendelethez hasonlóan többek között meghatározza az egyéni védőeszköz, a gyártó, a forgalomba hozatal, a forgalmazó, a műszaki

¹² 5/1993. (XII.26.) MüM rendelet

¹³ 10/2016. (IV.5.) NGM rendelet

leírás, a megfelelőség értékelés és a CE jelölés fogalmát. Rögzíti a gyártók, a meghatalmazott képviselők, az importőrök és a forgalmazók kötelezettségeit. Rögzíti az egyéni védőeszköz megfelelőség értékelési eljárásokra, az EU megfelelőségi nyilatkozatra, a CE jelölésre, a megfelelőség értékelő szervezetek bejelentésére vonatkozó követelményeket, meghatározza az egyéni védőeszközök kockázati kategóriáit (I.sz. melléklet), az egyéni védőeszközök alapvető egészségvédő és biztonsági követelményeit (II. sz. melléklet), az egyéni védőeszközök műszaki dokumentációját (III. sz. melléklet), a különböző megfelelőségi eljárásokra vonatkozó követelményeket (IV-VIII. sz. melléklet), valamint az EU megfelelőségi nyilatkozat tartalmi követelményeit. A munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz használatának minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeiről a 65/1999. (XII.22.) EüM rendelet szól.

Az egyéni védőeszközök fogalmkörébe tartozik minden olyan eszköz, amelyet a munkavállaló azért visel, vagy tart magánál, hogy az a munkavégzésből, a munkafolyamatból, illetve a technológiából eredő kockázatokat az egészséget nem veszélyeztető mértékűre csökkentse. Általánosságban elmondható, hogy az egyéni védőeszközök alkalmazásának célja a munkavállaló egészségkárosodásának megelőzése azon munkafolyamatoknál, amelyeknél a munkavállaló egészségét veszély fenyegeti és a hatásos védelem más módon (pl. zárt technológia alkalmazásával, vagy kollektív műszaki védelem alkalmazásával) teljes körűen nem oldható meg.



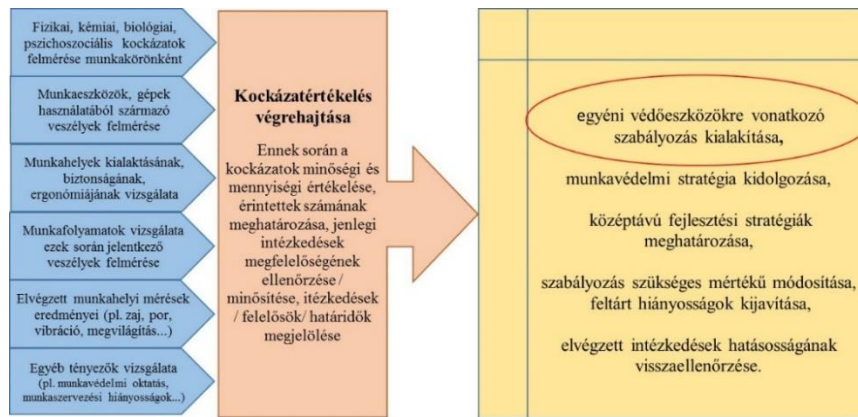
Ahol műszakilag megoldható ott mindenképpen célszerű a kollektív védelmi megoldások alkalmazása. Ennek oka, hogy jellemzően lényegesen hatékonyabb és biztonságosabb megoldás a munkavégzés során fellépő egészségkárosító kockázatok kezelésének terén, mint az egyéni védőeszközök alkalmazása.

Ugyanakkor mindenképpen fontos hangsúlyozni, hogy az esetek jelentős részében az egyéni védőeszközök alkalmazása szükségszerű. Hiszen veszélyforrások teljes megszüntetése a munkafolyamatok végrehajtása és technológiák működtetése során más módszerekkel nem lehetséges. A fejezetben megjelölt, vonatkozó szabványok felsorolása nem teljes körű. Szükség esetén az egyéni védőeszközökre vonatkozó szabványok és azok hatályos kiadásai a Magyar Szabványügyi Testület honlapján (www.mszt.hu) honlapján ellenőrizhetők.

Milyen egyéni védőeszközöket kell használni?

Egy mondatban megfogalmazva, amit a munkáltató az adott munkakörben, vagy munkafolyamat során előír a munkavállalók számára, vagy amit más, általános érvényű előírás kötelezővé tesz.

Az egyéni védőeszközök körének meghatározása, az elvégzett kockázatértékelés eredményeként, az alábbi folyamatábra szerint történik:



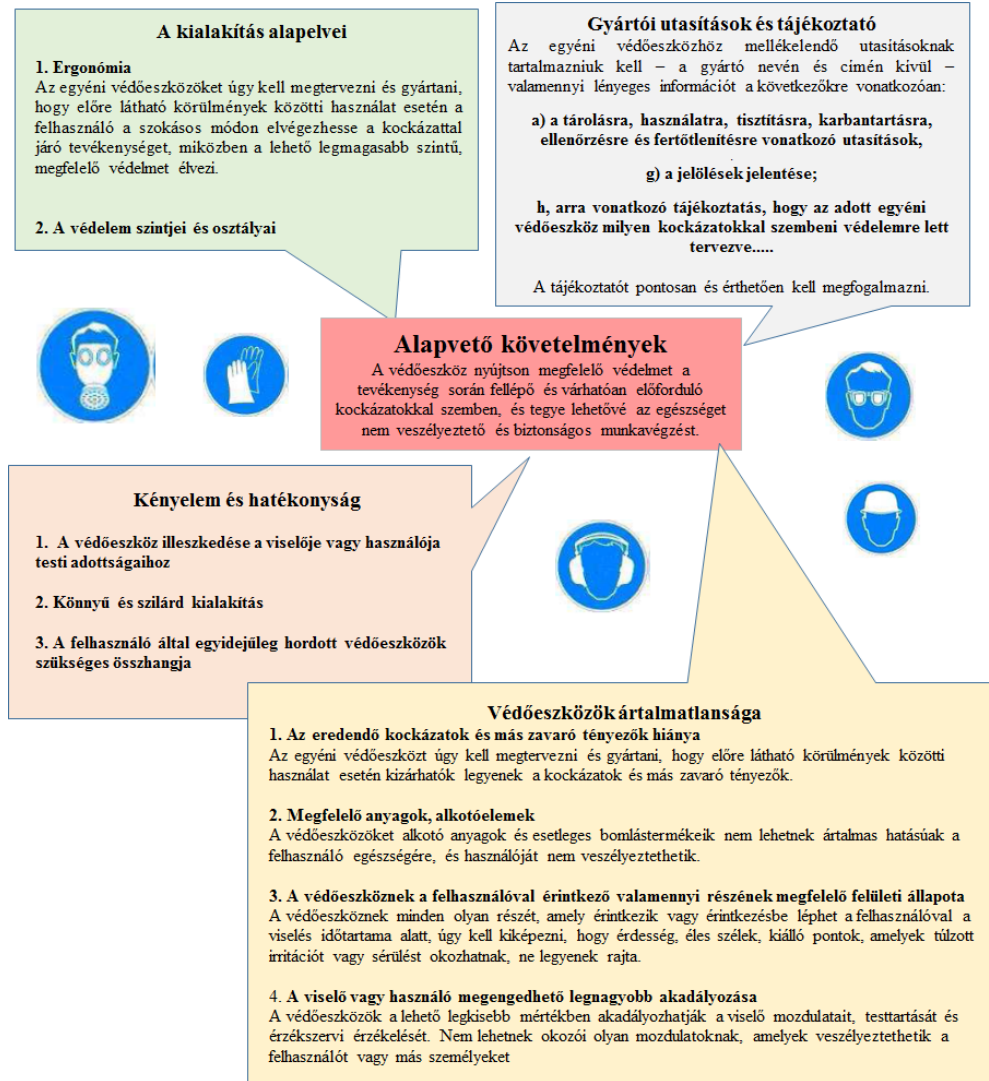
A munkáltató a kockázatértékelést követően, annak megállapításait figyelembe véve, a feltárt kockázatok kezelése során határozza meg a védekezés leghatékonyabb módját, a kollektív, műszaki egyéni védelem módozatait, illetve az alkalmazandó szervezési és egészségügyi megelőzési intézkedéseket.

Az egyéni védőeszköz juttatásának belső rendjét a munkáltatónak minden esetben írásban kell meghatároznia. Az egyéni védőeszközökre vonatkozó írásos szabályozás elkészítése munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül. Itt feltétlenül meg kell jegyezni, hogy a munkáltató köteles bevonni a munkavédelmi képviselőt a védőeszköz juttatás rendjének meghatározásába, a munkavédelmi képviselő jogosult javaslatot tenni a védőeszköz kiválasztására.

Munkáltató a munkahelyenként / munkakörönként köteles meghatározni:

- azokat a munkafolyamatokat, technológiákat (ide értve a munkaeszközöket, anyagokat és a kockázatot), melyek a védőeszköz használatát indokolják,
- a juttatott védőeszköz típusát,
- védőeszköz használatával járó egyéb előírásokat, például:
 - = ellenőrzés,
 - = tárolás,
 - = csere,
 - = karbantartás,
 - = elhasználódott védőeszköz kezelése.

Egyéni védőeszközökkel kapcsolatos alapvető követelmények



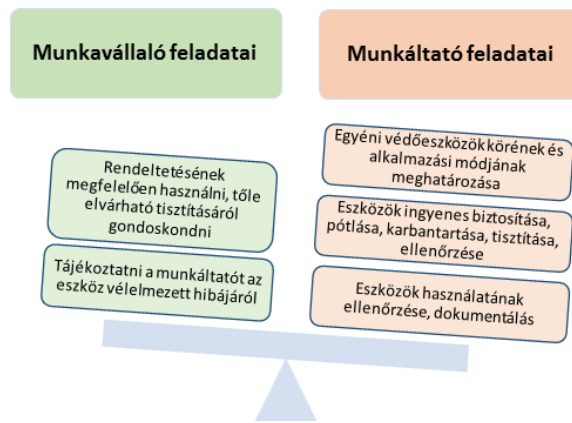
Munkavállalók és munkáltatók feladatai az egyéni védőeszközökkel kapcsolatban

Fontos, hogy az egyéni védőeszköz személyes használatra szolgál, kihordási ideje nincs. A munkáltató a védőeszköz rendelkezésre bocsátásával egyidejűleg magyar nyelvű tájékoztatót és használati utasítást is köteles a munkavállaló rendelkezésére bocsátani, valamint köteles kioktatni a munkavállalót az egyéni védőeszköz szabályos használatára.

Ha a munkavégzés körülményei megkívánják, hogy valamely védőeszközt többen is használjanak, megfelelő intézkedéseket kell tenni annak biztosítására, hogy az ilyen használat ne jelentsen egészségügyi vagy higiénés kockázatot a használók számára.

Jogszabályi előírás, hogy a munkavállaló a védőeszköz használatáról érvényesen nem mondhat le. Valamint a munkavállaló a védőeszközt nem viheti el a munkahelyéről, kivéve, ha a munkáltató engedélyezte annak elvitelét.

A munkáltatók és munkavállalók legfontosabb egyéni védőeszközökkel kapcsolatos feladatait az alábbi ábrán foglaljuk össze:



A munkáltató gondoskodik arról, hogy a védőeszköz:

- úgy nyújtson védelmet a munkakörnyezeti kockázatokkal szemben, hogy önmaga ne idézzen elő további veszélyt,
- feleljen meg a munkavégzés körülményeinek,
- az ergonómiai követelményeknek és a munkavállaló egészségi állapotának megfelelően,
- igazítás elvégzése után illeszkedjen viselőjére.

Külfejtéses bányászatban jellemzően alkalmazott egyéni védőeszközök

A bányászatban használatos egyéni védőeszközök rövid áttekintése a következő ábrán látható:



A fej védelme

A bányászat területén az EN397 szabvány szerinti "ipari védősisakok" használata általános.

Vonatkozó szabványok jelenleg hatályos verziói: MSZ EN 397:2012+A1:2013 Ipari védősisakok, MSZ EN 14052:2012+A1:2013 Nagy védőképességű ipari védősisakok.

Az ipari védősisakoknak az alábbi jelöléseket kell tartalmaznia:

- a gyártó neve vagy azonosító jele,
- a gyártási és negyedév,
- a sisak típusa,
- a méret vagy méretfelület.

A védősisakok élettartamát három tényező jelentősen befolyásolhatja, csökkentheti: a mechanikai behatások, vegyi anyagok hatása, UV sugárzás.

Az ipari védősisakok (alapanyaguktól függően) jellemzően 3-5 évig használhatók. Ugyanakkor ma már léteznek olyan, érzékelőkkel felszerelt védősisakok, melyek UV sugárzás hatására vizuálisan is (piros szín, fehér színre vált) jelzik a használó részére a csere szükségességét.



Ipari védősisakokra vonatkozó alapvető követelmények:

- fej beütésének veszélye elleni védelem,
- maximum 5 kN erejű, zuhanó tárgyak ütéshatása elleni védelem,
- áthatolás, átlukadás elleni védelem.

A védősisakon lévő egyéb jelölések:

- [-20 °C] -20°C környezeti hőmérsékletig használható,
- [-30 °C] -30°C környezeti hőmérsékletig használható,
- [150 °C] +150°C környezeti hőmérsékletig használható,
- A fenti jelölések hiányában a védősisakok -10°C és +50°C közötti környezeti hőmérsékleten viselhetőek,
- [440 V] rövid ideig tartó érintkezés megengedett (440 V váltakozó feszültségű villamos vezeték véletlenszerű érintése elleni védelem),
- [1000 V] rövid ideig tartó érintkezés megengedett (1000 V váltakozó feszültségű villamos vezeték véletlenszerű érintése elleni védelem),
- [MM] védelmet biztosít fröccsenő fémolvadékok ellen,
- [LD] nagy oldalirányú terhelés veszélye esetén is használható.

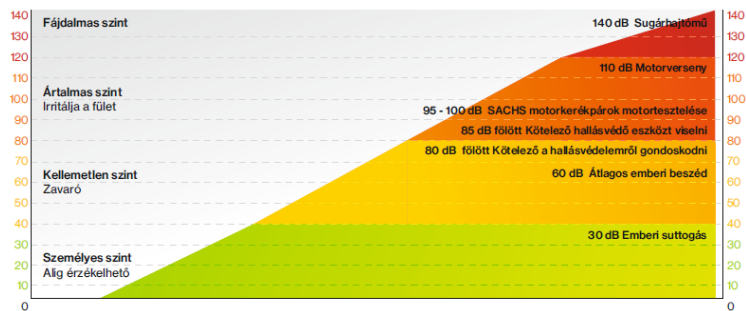
Védősisakok tekintetében elmondható, hogy a kínálat és az ehhez tartozó árszint is rendkívül széles tartományban mozog. Nem árt ugyanakkor megjegyezni, hogy a kiválasztásnál - az áron kívül - mindenképpen célszerű figyelembe venni az ergonómiai követelményeket (védősisak súlya, védősisak megfelelő szellőzése), valamint a munkavégzés során szükséges egyéb kiegészítők szabályos illesztésének lehetőségét.

Az adott típusú védősisakhoz alkalmazható kiegészítő tartozékok kompatibilitása a gyártók online elérhető katalógusaiban nagy biztonsággal ellenőrizhető.

Hallószervek védelme

A bányászatban alkalmazott berendezések működtetése során a munkavállalókat érő zajexpozíció az egyik leggyakoribb egészségkárosodást kiváltó ok. Annak ellenére, hogy az egészségkárosodás kollektív műszaki, szervezési intézkedésekkel és egyéni védőeszközök biztosításával, azok szabályos használatával megelőzhető.

Zajszintek és azok hatásai




UVEX 2016/2017 munkavédelmi katalógus

Jellemző zajszintek a bányászatban alkalmazott eszközöknél:


Bányászatban alkalmazott termelő eszközök közelében mérhető, jellemző zajszintek [dB(A)] (berendezés méretétől, terhelésétől függően)			
	Röpitőtörő	80	100
	kúpostörő	80	100
	Pofástörő	90	105
	Oszályozó berendezés	85	105
	Homlokrakodó <110 kW	97	112
	Homlokrakodó >110 kW	102	114
	Kotró <85 kW	93	108
	Kotró >85 kW	102	112
	Dömper	105	117
Megjegyzés: Modern, megfelelő műszaki állapotú munkagépek, zárt kezelőfülkéiben a dolgozókat érő napi zajexpozíció mértéke jellemzően az alsó beavatkozási határérték – 80 dB(A)- alatt marad.			

A megfelelő egyéni védőeszköz kiválasztásának célja, hogy a munkavállalót érő zajexpozíció mértékét 70-80 dB-re csökkentsük. A védőeszközök kiválasztásánál - a védőeszközön feltüntetett - SNR (Egyszerűsített Zajszint Csökkenés) csillapítási értéket célszerű figyelembe venni.

Példa



Zajszint mért értéke 110 dB(A) – egyéni védőeszköz SNR értéke = **74 dB**



SNR = 36

Meg kell jegyezni, hogy a túlzottan erős hallásvédelem (túlcsillapítás) is veszélyes lehet, mert kommunikációs problémákat okozhat.

Azt, hogy az adott munkahelyen milyen egyéni védőeszköz használata célravezető minden esetben a helyi zajexpozíciós mérések alapján lehet meghatározni.

Az alábbi ábra gyors áttekintést nyújt az egyes zajszinteknél alkalmazható egyéni védőeszközökre:



UVEX hearing protection 2018.

- Fül dugó (egyszer, vagy többször használatos, SNR jellemzően 23 - 37 dB(A))
(vonatkozó hatályos szabvány MSZ EN 352-2:2003 Hallásvédők. Általános követelmények. 2. rész: Fül dugók)



- Fültok (SNR jellemzően 27 - 36 dB(A))
(vonatkozó hatályos szabványok: MSZ EN 352-1:2003 Hallásvédők. Általános követelmények. 1. rész: Fültokok. / MSZ EN 352-3:2003 Hallásvédők. Általános követelmények. 3. rész: Ipari védősisakra szerelt fültokok.)



Ha a hallószervek védelme mellett, a biztonságos munkavégzéshez a hatékony kommunikáció fenntartása is elengedhetetlen, akkor célszerű az erre kialakított (egy- vagy kétirányú kommunikációt lehetővé tevő) rádiós fültek alkalmazása:



A szem és arc védelme

A bányászatban a munkavégzés jellegéből és körülményeiből adódóan többféle védőszemüveg és félálarc használata indokolt.

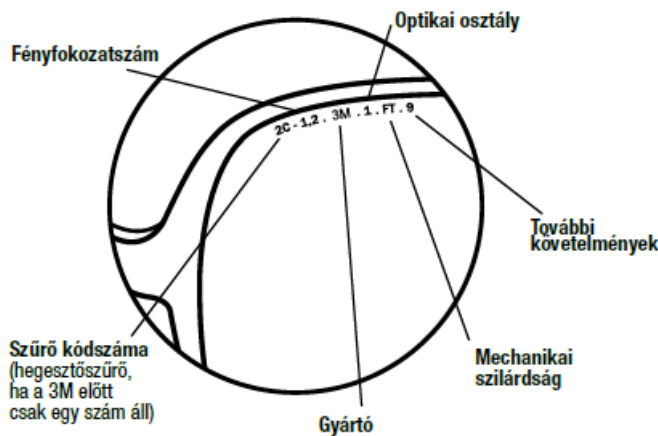
A jellemző veszélyforrások:

- mechanikai veszélyek (pl. por, ütés, szilárd kirepülő szemcsék),
- a hővel kapcsolatos veszélyek (pl. olvadt fém),
- a kémiai veszélyek (pl. akkumulátorsav),
- sugárzás veszélyei (pl. ultraibolya, infravörös sugárzás),
- villamos veszélyek (pl. közvetlen áramütés, villamos ív).

A lencséken és kereteken látható jelölések magyarázata:



LENCSÉJELÖLÉS MAGYARÁZATA



Szűrő kódszáma

2, 2C vagy 3 = UV
4 = IR
5 vagy 6 = napfény tükröződése
1,7–7 = hegesztőszűrő, ha nincs külön kódszám

Fényfokozatszám

1,2 = átlátszó vagy sárga
1,7 = narancs, minimizer vagy beltéri/külséri
2,5 = bronz vagy füstszínű
3,1 = sötétszürke, sötétbronz vagy tükrös

Gyártó: 3M

Optikai 1. osztály: Folyamatos viselet

Mechanikai szilárdság

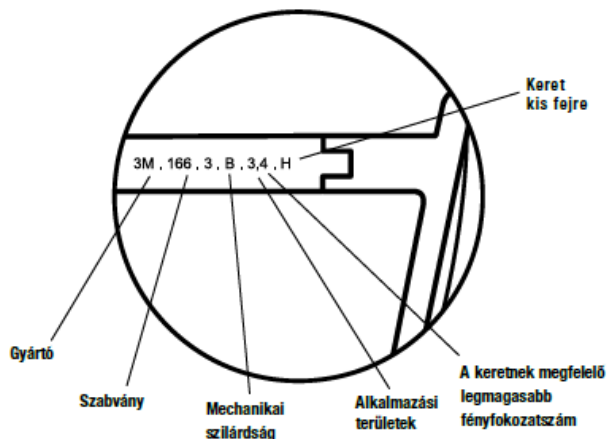
Megnövelt ellenálló képesség (12 m/s) S
Kis energiájú becsapódás (45 m/s) F(T)
Közepes energiájú becsapódás (120 m/s) B(T)
Nagy energiájú becsapódás (190 m/s) A(T)
T = Véd a behatások ellen extrém hőmérsékleten is (-5 °C / +55 °C)

További követelmények

Rövidzárlat okozta villamos ív 8
Fémolvadékok felfreccsenése 9
Finom részecskék okozta felületi sérülés K
Párasodás elleni védelem N



KERETJELÖLÉS MAGYARÁZATA



3M gyártó-megjelölés

166 A szabvány száma

3 Alkalmazási területek

3 = Folyadékok (csepp = szemüveg, freccsenés = arcvédő)

4 = Nagy porszemcsék (5 µm-nél nagyobb) - szemüveg

5 = Gáz és finom por (5 µm-nél kisebb) - szemüveg

8 = Rövidzárlat okozta villamos ív - arcvédő

9 = Fémolvadékok és forró szilárd anyagok - szemüveg vagy arcvédő

B A mechanikai szilárdság szimbóluma

S = Megnövelt ellenálló képesség (CR39 – keményített üveg)

F(T) = 45m/s becsapódás (polikarbonát - acetát)

B(T) = 120m/s becsapódás (polikarbonát - acetát)

A(T) = 190m/s becsapódás (polikarbonát)

T = Véd a behatások ellen extrém hőmérsékleten (-5 °C / +55 °C)

4 A keretnek megfelelő legmagasabb fényfokozatszám

H Kis fejre is alkalmas keret (PD = 54 mm)

3M Munkavédelmi üzletág, Szemvédelmi termékek katalógusa – Védőszemüvegek (2014.)

A védőszemüvegek kiválasztásakor a védelmi képességeken túl rendkívül lényeges az alábbi szempontok figyelembevétele is:

- ergonómia szempontok (megfelelő súly, illeszkedés / beállítás lehetősége, stabilitás),
- megfelelő kilátás (ne akadályozza a munkavégzéshez szükséges látást),
- a védőeszköz megfelelően takarja a szemet és a környező lágy szöveteket,
- ne legyenek túl nagy hézagok a szemüveg és az arc között.

A bányászatban végzett karbantartási munkák során a láng- és ívhegesztő eszközök használata, a munkák végzéséhez szükséges speciális szem- és arcvédő egyéni védőeszközök alkalmazása is általánosan elterjedt.

Hegesztő védőszemüvegek - Hegesztésvédelmi szintek és felhasználási javaslat EN169 szerint:

Védelmi szint	Felhasználás	Használt gáz	Térfogatáram (l/h)
1,7	szórt sugarak elleni védelem hegesztő segédeknek	***	***
2	egyszerű oxí-acetilén vágás	***	***
3	egyszerű oxí-acetilén vágás	***	***
4	hegesztés és keményforrasztás	acetilén	< 70
5	hegesztés és keményforrasztás oxí-acetilén vágás	acetilén oxigén	70 - 200 900 - 2000
6	hegesztés és keményforrasztás oxí-acetilén vágás	acetilén oxigén	200 - 800 2000 - 4000



Uvex Hungária szemvédelem katalógus (2014.)

A karbantartási munkák során a bányászatban jellemzően bevontelektrodás ívhegesztést alkalmaznak. Célszerű a hegesztési munkák során automata sötétedésű hegesztőkazetták (hegesztőpajzsok) alkalmazása, melyek használat közben az UV és infravörös sugarakkal szemben is állandó védelmet biztosítanak.

Vonatkozó lényegesebb szabványok jelenleg hatályos verziói: MSZ EN 166:2003 Személyi szemvédő eszközök. Követelmények. / MSZ EN 169:2003 Személyi szemvédő eszközök. Szűrők hegesztéshez és rokoneljárásokhoz. Áteresztési követelmények és ajánlott használat.

Légutak, légzőszervek védelme (légzésvédelem)

A munkavégzés során felmerülő egészségkárosító kockázatok függvényében különböző légzésvédő eszközök használata lehet indokolt (egyszer, vagy többször használható porálarok, gőz/gáz elleni félálarok, szűrt- vagy nyomólevegős légzésvédő).

A bányászatban jellemzően az egészségre káros ásványi eredetű porokkal kapcsolatos kockázatok kezelésére szükséges kollektív védelemmel (fedés, burkolás, porlekötés, porelszívás), szervezési intézkedésekkel, vagy egyéni védőeszközök alkalmazásával megoldást találni. A porexpozíció elleni védelem kiemelten fontos a kvarctartalmú porok esetében.

A kőbányászat során, annak példáján bemutatva az alábbi tevékenységek során kell számolni ásványi eredetű porok képződésével:

	Bányászati folyamat	Porképződés mértéke	Veszélyeztetettek
	Jövesztés (robbantás)	A hatás jellemzően időleges, nem jelentős.	Nincs
	Rakodás, belső szállítás	Hatás (időjárás függvényében) jelentős lehet. Mind a munkagépek kezelőfülkéiben, mind a szállítási útvonalak mellett.	Gépkezelők, szállítási út mellett munkát végzők.
	Törés, osztályozás.	Megfelelő védelem és technikai megoldások hiányában a kőbányászatban jelentős porképződéssel lehet számolni.	Gépkezelők.
	Rakodás, depózás, kiszállítás.	Hatás (időjárás függvényében) jelentős lehet a munkagépek kezelőfülkéiben.	Gépkezelők.

A bányászatban poros munkahelyi viszonyok között alkalmazott egyéni védőeszközök a részecskeszűrő porálarok. Ezek megfelelő védelmet biztosítanak a szilárd szemcsék és folyadék aeroszolok esetén, ugyanakkor nem nyújtanak megfelelő védelmet gázok és gőzök esetén. A szűrő típusú légzésvédőkre és részecskeszűrő félálarokokra az EN149 szabvány vonatkozik (jelenleg hatályos verzió MSZ EN 149:2001+A1:2009 Légzésvédők. Részecskeszűrő félálarok. Követelmények, vizsgálatok, megjelölés). Az álarok szűrő teljesítményük alapján P1, P2, vagy P3 védelmi szintekbe sorolhatók.

Részecskeszűrők osztályai:

- FFP1 – nem toxikus és fibrózist nem kiváltó részecskék esetén alkalmazható,
- FFP2 - a káros és veszélyes részecskék, gőz és füst, szilárd és folyékony részecskék közepes szintű kiszűrésére alkalmas,
- FFP3 – ezek a szűrők alkalmasak mérgező részecskék, gőz és füst, szilárd és folyékony részecskék kiszűrésére.

A részecskeszűrő félálarok különböző kialakításúak lehetnek:

- csészeformájú,
- paneles szerkezetű,
- kilégzőszeleppel rendelkező, vagy e nélküli kivitel



A kiválasztás során mindenképpen célszerű figyelembe venni az alábbi szempontokat is:

- Az adott kivitelű védőeszköz mennyire akadályozza a légzést, mennyire könnyű lélegezni a védőeszközben?
- Megfelelő-e a porálarc kialakítása, megfelelően és biztonságosan illeszkedik-e a viselőre?
- Ergonómiai szempontok (súly, kialakítása a bőrrel történő érintkezés területén).
- Kompatibilitás más egyéni védőeszközökkel.


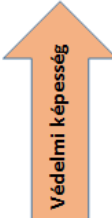
Láb védelme, védőcipők

A láb védelmére alkalmazott egyéni védőeszközök szakszerű és megfelelően átgondolt kiválasztása rendkívül fontos. Különös tekintettel arra, hogy ezt az egyéni védőeszközt az esetek többségében a teljes munkaidő alatt viselik a munkavállalók.

A bányászatban láb védelmére általánosan alkalmazott egyéni védőeszközökre az MSZ EN ISO 20345:2012 (Személyi védőeszköz. Biztonsági lábbeli) szabvány előírásai vonatkoznak. Ennek megfelelően a védőlábbeliknek rendelkezniük kell azon szükséges biztonsági jellemzőkkel, melyek hatékonyan védik a felhasználót az ipari környezetben előforduló veszélyekkel szemben.

A következőkben konkrét példákon keresztül mutatjuk be a bányászatban jellemzően alkalmazott védőlábbelik jelöléseit és azok műszaki tartalmát.


Biztonsági lábbelik kategóriái bányászatban általános célokra alkalmazott védőbakancsok esetén (pl. villanszerelő munkakör esetén kiegészítő követelmény a villamos szigetelő képesség):

 védőbakancs	S3	S2 + talpátszűrés ellen védő talplemez	
	S2	S1 + felsőrész vízgőz áteresztőképessége, felsőrész nedvességfelszívódás elleni védelme	
	S1	SB + zárt kéregrés; olajálló talp, antisztatikus tulajdonságok, energiaelnyelő sarokrész	
	SB	megfelelő kialakítás, csúszásmentes talp és lábujjvédő (200 J energiájú zuhanó, 15 kN nyomó tárgyak ellen)	

SB - alapvető követelmények

A bányászatban az esetek többségében számolni kell a talpátszűrés veszélyével, ezért az S3 védelmi szint alkalmazása indokolt.

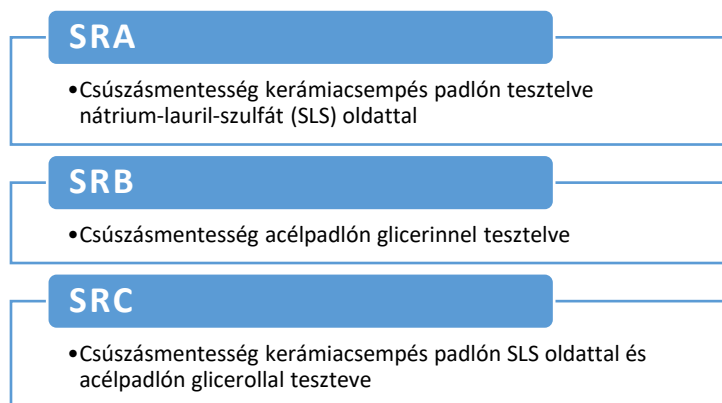
Bányászatban általánosan alkalmazott munkavédelmi gumicsizma kategóriái:

 gumicsizma	S5	S4 + talpátszűrés ellen védő talplemez, valamint mintázott járófelület
	S4	egybe fröccsöntött vagy vulkanizált lábbelik orrmerevítővel, antisztatikus tulajdonságok, zárt kéregrés, energiaelnyelő sarokrész és olajálló talp

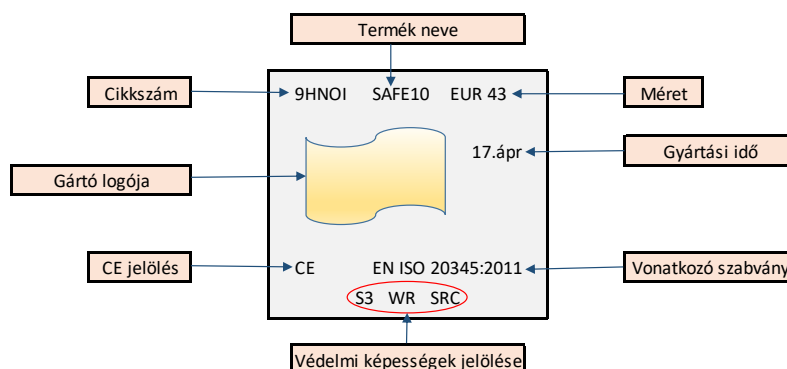
A bányászatban egyéni védőeszközként alkalmazott gumicsizmák jellemzően az S5 védelmi szintbe tartoznak.

A védőlábbeliken található egyéb jelölések értelmezése	
P	talpátszűrődás elleni védelem
CI	a talp rész hideggel szembeni szigetelése
HI	a talp rész meleggel szembeni szigetelése
WRU	vízfelvétellel és vízáteresztéssel szembeni ellenállás (vízálló felsőrész)
WR	vízálló lábbeli
HRO	kontakt hőhatással szemben védő talp (300 °C/60s)
E	a sarok energiaelnyelő képessége
A	antisztatikus lábbeli
FO	olajjal és benzinnel szembeni ellenállás
M	lábközep megerősített védelme

Az alábbi három (talp csúszásmentességére vonatkozó) követelmény közül valamelyiknek teljesülnie kell, és ezt a cipőn fel kell tüntetni:



A védőlábbelik jelölése (jelölések a cipőn):



A munkavédelmi cipő kiválasztásának gyakorlati szempontjai:

- megfelelő védelmi képesség (mechanikai hatások, hő- és láng hatás lehetőségének számbavétele, hideg elleni védelem szükségessége, nedves munkakörnyezet, sztatikus feltöltődés veszélyei, villamos veszélyek, kémiai hatások...) meghatározása,
- ergonómia (megfelelő illeszkedés, komfort, súly, talpmerevség mértéke),
- klimatikus tulajdonságok (szellőzés, bélelés mértéke).

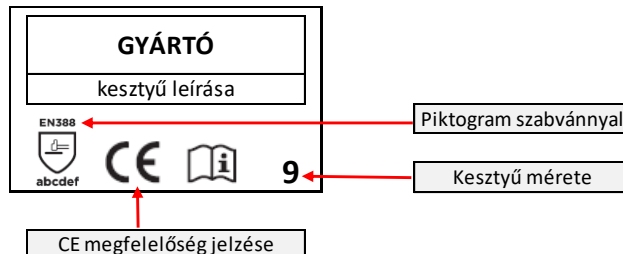
Kéz védelme

Védőeszköz kiválasztásának menete:



A bányauzemekben folytatott munkavégzés során a kezeket veszélyeztető mechanikai kockázatok mindennaposnak tekinthetők (gépkezelés, javítás, szerelés, karbantartás, anyagmozgatás...). A munkafolyamatok során jelentkező mechanikai kockázatok kezelésére többféle, adott munkafolyamathoz illeszkedő egyéni védőeszköz biztosítása lehet indokolt.

A mechanikai kockázatok ellen használható védőkesztyűk jelölése és minősítési rendszere az alábbi példán látható:



EN388



abcdef

EN ütésállóság (új)
EN ISO vágásvédelem (új)
szűrőállóság
szakítószilárdság
vágásvédelem
kopásállóság

Teljesítményszint rendszer	1	2	3	4	5	
a - kopásállóság (ciklusok)	100	500	2 000	8 000	**	
b - vágásvédelem (pengével szemben)	1,2	2,5	5,1	10,0	20,0	
c - szakítószilárdság (newton)	10	25	50	75	**	
d - szűrőállóság (newton)	20	60	100	150	**	
Teljesítményszint besorolások	A	B	C	D	E	F
e - EN ISO vágásvédelem (newton)	2	5	10	15	22	30
"x" jelzés is alkalmazható "a"-tól "f"-ig, melynek jelentése "nem tesztelt", vagy "nem alkalmazható"						



A bányászati tevékenység során nem csak mechanikus veszélyekkel kell számolni. A bányászati tevékenység során alkalmazott munkaeszközök karbantartása és üzemeltetése során a munkavállalók számtalan vegyi anyaggal kerülnek kapcsolatba. A leggyakrabban, legnagyobb mennyiségben alkalmazott vegyi anyagok a berendezések

tervszerű karbantartása során alkalmazott kenőanyagok (olajok, zsírok), valamint a mobil gépek üzemeltetése során használt üzemanyag.

Ma már bármilyen tevékenység során számtalan vegyi anyaggal kerülünk kapcsolatba. Általánosságban fontos megjegyezni, hogy a vegyi anyagok kockázataival és biztonságos kezelésével kapcsolatos hiteles információk a termék, gyártó által kiadott biztonsági adatlapjában rendelkezésre állnak. A biztonsági adatlapok többek között tájékoztatást adnak a termék használata során alkalmazandó egyéni védőeszközökről is (légzés védelem, kézvédelem, szem-/arcvédelem, testvédelem).

MOL Liton LT 2EP lítiumbázisú kenőzsír biztonsági adatlapja szerint:

Kéz védelme:

Olajálló kesztyű (MSZ EN 374 szerint, DBZ-áttörési idő:> 480 perc;

PK-teljesítményfokozat: 6; PR-áteresztési mérték: 0)



ÖMV Diesel B7 biztonsági adatlapján javasolt személyi védőfelszerelés kézvédelem vonatkozásában

Kézvédelem:

Anyag: Nitril;

Áthatolási idő: 480 min

Anyagvastagság: 0,40 mm

Vizsgálati módszer: DIN EN 374

További támpont lehet az adott védőkesztyű kiválasztásában a gyártók által készített online adatbázisok, melyek segítségével kiválasztható / ellenőrizhető az egyéni védőeszköz alkalmassága.



A bányászatban alkalmazott védőkesztyűk esetén egyéb, speciális követelmények lehetnek a hővédelem (pl. egyes laboratóriumi munkák, hegesztő kesztyűk) és az elektromosan szigetelés (villamos munkák esetén alkalmazható védőkesztyűk).

Védőruhák

A munkavédelmi hatóság ellenőrzéseinek megállapítása szerint nagyon gyakori szabálytalanság, hogy a munkáltatók védőruha biztosítása helyett munkaruha juttatást alkalmaznak (pl. hidegnek minősülő szabadtéri munkahelyeken). Ugyanakkor a két fogalom között jelentős különbségek vannak. Munkaruhát jellemzően olyan munka elvégzéséhez biztosít a munkáltató, mely a ruházat nagymértékű szennyeződésével, elhasználódásával jár. Lényeges különbség, hogy a munkaruhának kihordási ideje van és a viselési idő elteltével a dolgozó tulajdonába megy át. Ezzel szemben az egyéni védőeszköz (a védőruha is) a munkáltató tulajdona, védelmi képességének csökkenésekor cserére kerül (nincs kihordási ideje) és amennyiben a védőruha használata indokolt, akkor a munka csak ebben végezhető (munkáltatónak meg kell követelnie).

Vonatkozó fontosabb, hatályos szabványok: MSZ EN ISO 13688:2013 Védőruházat. Általános követelmények / MSZ EN 343:2003+A1:2008 Védőruházat. Védelem eső ellen / MSZ EN 14058:2004 Védőruházat. Hideg környezet ellen védő ruhadarabok.

Leesés elleni védelem

A bányászatban elsősorban a magasban végzett karbantartási tevékenységek során jelentős a leesést eredményező vészhelyzetek és az ebből következő balesetek kialakulásának kockázata. Különösen igaz ez a nagyobb méretű, különböző magasságokban telepített berendezések (pl. törők, osztályozók, szalagok) megbontásával járó műveletekre.

A napi karbantartás és ellenőrzés körébe eső tevékenységek esetén általában lehetséges kollektív védelmi megoldásokat kialakítani (pl. fix kezelőjárdák, pódiumok kiépítésével).

A magasban végzett munkák jellegéből adódóan a bányászat esetében elsősorban a zuhanásgátlásra és a magasból végzett mentési feladatokra érdemes koncentrálni. Zuhanásgátló rendszerek kialakításának célja a munkát végző személy megóvása magasból való lezuhanás esetén.

Mentési feladatok esetén a magasban munkát végző sérült dolgozó mentése / biztonságos talajszintre juttatása a műveletek célja.

A magasban végzett munkák veszélyeinek komplex kezelését az alábbi ábrán mutatjuk be:

Zuhanásgátló rendszer elemei:

1. Kikötésre szolgáló eszközök

Feladatuk a csatlakozó eszközöket a kikötési ponthoz rögzíteni. Lehetnek fix és ideiglenes kikötési pontok.

2. Teljes testheveder

Feladatuk a munkát végző megtartása. (zuhanásgátlásra munkaövek nem alkalmasak)

3. Csatlakozó eszközök

Köztes csatlakozóeszközök, melyek a testhevedert kötik össze a kikötési ponttal (pl. energiaelnyelő kötél, automatikusan visszahúzó biztosítókötél, zuhanásgátló).



8. Kockázatértékelési módszerek

A munkavédelem szakterületén „kockázat” fogalma alatt, valamely veszélyhelyzetben a sérülés vagy az egészségkárosodás valószínűségének és súlyosságának együttes hatását értjük¹⁴. Veszélyhelyzetnek tekinthetők mindazok a munkahelyi állapotok és körülmények, amelyeket az ott tartózkodó (ott munkát végző) személy nem képes teljesen irányítani, kezelni vagy befolyásolni, azaz az eseményeket nem tudja „kézben tartani”.

Ezek alapján az alábbi fogalmak jelentésének ismerete elengedhetetlen:

veszély: egy lehetséges sérülés vagy egészségkárosodás forrása, potenciális károsító hatás,

kockázat: a veszély megvalósulásának valószínűsége, a hatás bekövetkezésének valószínűsége,

kockázatértékelés: eljárás a kockázat mértékének megbecslésére, a kockázat minősítésére, egy **folyamat**, amelynek során meg kell vizsgálni az adott munkakörülményeket és meg kell határozni a konkrét teendőket,

ellenőrzési jegyzék: kérdésgyűjtemény a veszélyek azonosításához,

kockázat valószínűsége: a veszélyeztetettség gyakorisága és időtartama,

kockázat súlyossága: a balesetek miatt kieső idő, az egészségkárosodás foka,

kockázat előfordulási mátrix: a valószínűségből és súlyosságból felépített mátrix,

-
- Screening and Conveyor Solutions Trellex Dust Control – Metso Minerals AB
 - 3M termékek katalógusai
 - UVEX termékek katalógusai
 - EN 388 Frissítés: Kesztyűjelölési Útmutató – Ansell (2017.)
 - BUNZL Lábvédelem katalógus (2017.)
 - Honeywell Safety Products – Zuhanásgátlás katalógus
 - KAYA SAFETY katalógus (2017-2018.)¹⁴

¹⁴ Lásd a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87.§ 1F. pontját.

elfogadható kockázat: az észszerű legalacsonyabb kockázat, amely a meglévő intézkedésekkel kézben tartható,
intézkedést igénylő kockázat: az azonnal, rövid vagy középtávon megszüntetendő vagy mérséklendő kockázat.

A bányászat és kőfejtés ágazatban az alkalmazott technológiai- és munkafolyamatok sok tekintetben jelentősen eltérnek a más ágazatok jellemző sajátosságaitól, emiatt a jelentkező kockázatok is gyakran egyedi jelleget mutatnak.

A munkavégzés során vagy azzal összefüggésben minden létesítményt, berendezést vagy gépet, munkaeszközt, anyagot, készítményt, illetőleg munkahelyi állapotot vagy körülményt potenciális veszélyforrásnak kell tekintenünk, amely vonatkozásában a munkavállalók egészsége, testi épsége vagy biztonsága megfelelő védelem hiányában veszélynek vagy károsító hatásnak (ártalomnak) lehet kitéve¹⁵.

A kockázatokat az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében a lehető legteljesebb körben fel kell mérni, azok hatását értékelni kell.

A kockázatértékelés elkészítésének jogszabályi előírásai

A munkáltatónak un. biztonsági és egészségügyi dokumentumot kell készítenie. A biztonsági és egészségügyi dokumentum egyik kötelező tartalmi eleme a kockázatértékelés.

A kockázatértékelésben minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg is értékelni kell a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat

- az alkalmazott munkaeszközökre,
- a munkafolyamatokra,
- a veszélyes anyagokra és készítményekre,
- a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint
- a munkahely kialakítására.

A biztonsági és egészségügyi dokumentum mellékletét kell, hogy képezzék azok az érvényben lévő és alkalmazott üzemi utasítások, melyeket a 43/2011. (VIII.18.) NFM rendelettel kiadott a Külszíni Bányászati tevékenységek Biztonsági Szabályzata előír, de ezek mellett mindazok az utasítások (kezelési, műveleti, technológiai, szolgálati), amelyek előírásainak betartásával a veszélyek alacsonyan tarthatók, ezzel megteremtve a munkavállalók biztonságos és egészséges munkavégzésének lehetőségét.

A munkáltató a kockázatértékelést, a kockázatkezelést és a megelőző intézkedések meghatározását

- a tevékenység megkezdése előtt,
- azt követően indokolt esetben,
- de legalább 3 évente köteles elvégezni.

Indokolt esetnek kell tekinteni

- a) az alkalmazott tevékenység, technológia, munkaeszköz, munkavégzés módjának megváltozását,
- b) minden olyan, az eredeti tevékenységgel összefüggő változtatást, amelynek eredményeképpen a munkavállalók egészségét, biztonságát meghatározó munkakörülményi tényezők megváltozhattak - ideértve a munkaklíma-, zaj-, rezgésterhelést, légállapotokat (gázállapotú, por, rost légszennyezők minőségi, illetve mennyiségi változást),

¹⁵ Lásd a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87.§ 11. – 12. és 13. pontjaiban foglaltakat.

- c) az alkalmazott tevékenység, technológia, munkaeszköz, munkavégzés módjának hiányosságával összefüggésben bekövetkezett munkabaleset, fokozott expozíció, illetve foglalkozási megbetegedés előfordulását, továbbá
- d) ha a kockázatértékelés a külön jogszabályban meghatározott szempontokra nem terjedt ki.

A kockázatértékelés eredményeként a munkáltató felelőssége legalább a következők dokumentálása:

- a) a kockázatértékelés időpontja, helye és tárgya, az értékelést végző azonosító adatai;
- b) a veszélyek azonosítása;
- c) a veszélyeztetettek azonosítása, az érintettek száma;
- d) a kockázatot súlyosbító tényezők;
- e) a kockázatok minőségi, illetőleg mennyiségi értékelése, a fennálló helyzettel való összevetés alapján annak megállapítása, hogy a körülmények megfelelnek-e a munkavédelemre vonatkozó szabályoknak, illetve biztosított-e a kockázatok megfelelően alacsony szinten tartása;
- f) a szükséges megelőző intézkedések, a határidő és a felelősök megjelölése;
- g) a következő kockázatértékelés elkészítésének tervezett időpontja;
- h) az előző kockázatértékelés időpontja.

A kockázatértékelés dokumentumát a munkáltató köteles a külön jogszabályban foglaltak szerint, de legalább 5 évig megőrizni.

A kockázatértékelés elkészítőjére vonatkozó előírás a bányászati területen

A kockázatértékelés elkészítése és a megelőzési stratégia munkabiztonsági és munkaegészségügyi tartalmának kialakítása munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül.

Ez azt jelenti, hogy a munkáltató

- a) a munkabiztonsági feladatokat csak munkavédelmi vagy a bányászat területén bányászati,
- b) a munkaegészségügyi feladatokat pedig csak munkaegészségügyi szakképesítéssel rendelkező személlyel végeztetheti, aki a szükséges megelőző intézkedésekre a munkáltatóval (vagy az általa kijelölt munkavállalóval) és a foglalkozás egészségügyi szakorvossal egyeztetett javaslatot tesz.

A kockázatértékelés típusai

A munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatok becslésének nincs kötelezően előírt vagy általánosan elfogadott módszere.

Ezért a munkahelyi adottságok (munkahely, munkafolyamat, technológia, munkaeszköz, munkamódszer) figyelembevételével kell az alapvető célt, a munkavállalókat érő egészségkárosító hatások mérsékléséhez, megszüntetéséhez szükséges intézkedéseket megalapozó módszereket kialakítani.

Első ütemben a könnyen felismerhető kockázatok felmérését és becslését kell elvégezni.

A kockázat felmérésének és becslésének célja a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatok megismerése és a munkavállalók biztonsága, egészségvédelme érdekében hozandó intézkedések megalapozása.

A munkáltatónak rendelkeznie kell kockázatértékeléssel, amelyben köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel

- az alkalmazott munkaeszközökre,
- veszélyes anyagokra és keverékekre,
- a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint
- a munkahelyek kialakítására.

A kockázatértékelés során a munkáltató

- azonosítja a várható veszélyeket (a veszélyforrásokat és veszélyhelyzeteket), valamint
- a veszélyeztetettek körét, továbbá
- felbecsüli a veszély jellege (baleset, egészségkárosodás) szerint a veszélyeztetettség mértékét.

A kockázatértékelés során az egészségvédelmi határértékkel szabályozott kóroki tényező előfordulása esetén munkahigiénés vizsgálatokkal kell gondoskodni az expozíció mértékének meghatározásáról.

Kockázaton a veszély (potenciális sérülési vagy egészségkárosodási forrás) megvalósulását, a káros hatás bekövetkezése valószínűségének és súlyosságának együttes hatását értjük. A kockázatértékelés nem más, mint a sérülés vagy egészségkárosodás valószínűségének és súlyosságának átfogó becslése, a munkavállalók egészségére és biztonságára potenciálisan ható kockázat megismerése a megfelelő biztonsági intézkedések meghozatala érdekében.

A kockázatbecslés alapvető szempontjai:

- a munkahelyen minden veszélyforrás kerüljön felderítésre,
- fel kell tární az expozíciót és hatásainak összefüggéseit,
- meg kell határozni az expozíciónak kitett dolgozói csoportokat,
- meg kell becsülni az expozíció mértékét,
- elemezni kell a kockázatokat minőségileg, (mennyiségileg, ahol számszerű határértékek és egyéb szám adatok rendelkezésre állnak, pl. balesetek, kiesett műszakok),
- intézkedni kell a kockázatok megszüntetéséről, vagy ha ez nem valósítható meg, akkor azok mérsékléséről.

A kockázatok felmérésének első lépése a *veszélyek azonosítása*, amelyet a termelési technológiát figyelembe véve, üzemre szabottan kell összeállítani. A veszélyek azonosítása praktikus az ellenőrző jegyzékes eljárással történhet.

A vizsgálatoknak ki kell terjednie a gazdasági társaságnál a munkabiztonság és egészségvédelem szabályozottságára:

- a Munkavédelmi Szabályzat, Kollektív Szerződés meglétére, tartalmára,
- a munkabiztonság és egészségvédelem felelősségi rendszerére, ellenőrzésére,
- a foglalkozás egészségügy megoldásának rendszerére, tapasztalataira,
- a balesetek kivizsgálására (hely, ok, sérült testrész, kieső műszak),
- a foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciós esetek bejelentésére, nyilvántartására,
- a műszaki fejlesztési koncepciónál a biztonság és egészségvédelem figyelembevételére,
- a munkavállalók munkavédelmi érdekképviselőtének megoldására, annak működésére.

Át kell tekinteni az alkalmazott technológiát, a munkafolyamatokat és a munkahelyeken végzendő feladatokat. Ehhez meg kell vizsgálni:

- a gépek munkavédelmi üzembehelyezésének dokumentálását,
- a technológiai, kezelési, karbantartási utasításokat,
- a gyártási, termelési folyamat jellegét (automatizált, kézi, monoton, fokozott figyelmet igénylő),
- a munkahely és környezetének kapcsolatát (pl. anyagellátás, terméktovábbítás),
- a munkahelyi szervezettség, a munkarendszer, munkaidő jellemzőit,
- a munka nehézségét, a munkaterhelés jellegét és a munkavállalók igénybevételét,
- a munkahely kialakítását, az ergonómiai szempontok figyelembevételét, valamint a mozgó gépek melletti munkavégzés, a feszültség alatti gépek kezelése, tűz- és robbanásveszély kezelése, magasnyomású közegek léte helyi jellegzetességeit,
- a felhasznált anyagokat (veszélyes anyag, nagyméretű és súlyos alkatrészek),
- az alkalmazott szerszámokat (méret, súly, energiaforrás, környezeti hatás),

- a környezeti veszélyeket: klíma, zaj, rezgés, por, megvilágítás, ionizáló sugárzás, biológiai fertőzés veszély,
- az egyéb hatásokat: pl. többféle egyéni védőeszköz használata, munkapszichológiai és pszichoszociális okok.

A munkahelyek ellenőrzését minden esetben a munkáltató munkavédelmi felelősével és a termelésirányítás képviselőjével együtt kell elvégezni. A dolgozóknak vagy a munkavédelmi képviselőjüknek véleményét a biztonsági és egészségi kérdésekről ugyancsak meg kell ismerni. Az ellenőrző kérdések és a helyszíni szemlék alapján összeállítható munkahelyenként, munkakörönként a veszélyforrások táblázata, amely a munkahely kialakítása, gépek, szerszámok, felhasznált anyagok, környezeti hatások, a megterhelés és egyéb szempontok szerint csoportosítva tartalmazza a potenciális egészségkárosító forrásokat.

A kockázatok súlyossága és valószínűsége alapján munkakörönként (azonos veszélyek esetén munkakörönként összevontan) megszerkeszthető, kitölthető egy kockázati mátrix, amelyben a jobbról-balra emelkedő átlótól jobbra eső (sötétített) mezőkbe kerülő kockázatok megléte elfogadhatatlan és megszüntetésük, mérséklésük intézkedést igényel. Az átló bal oldalán (fehér mezők) lévő jelek az elfogadható kockázatok területébe esnek, amelyek a sötét mező melletti cella esetében figyelem felhívó, de intézkedést nem igénylő kockázatot képviselnek. Az elfogadhatatlan kockázatok megszüntetésére, csökkentésére intézkedéseket kell hozni.

Az előző példa folytatása a kockázati mátrix bemutatásával.

Termelési terület

Kotrómester, kotrógépkezelő, hányómester, rakodómester, leszóró kezelő, vagonöltő munkakörök

		Súlyosság				
		V.	IV.	III.	II.	I.
Valószínűség	elkerülhetetlen	F/1				
	lehetséges	D/2 D/3, F/4	A/6	A/1, A/2,		
	nem valószínű (de lehetséges)	D/1, D/4	A/5, A/7* B/2, B/4 D/1, F/3	D5,		
	valószínűtlen	A/8**				

elfogadható kockázat

elfogadhatatlan
kockázat

A valószínűség/súlyosság besorolásának indoklása:

- A/1 *lehetséges*, mert az elcsúszás, leesés miatti balesetek veszélye a nem a teljes műszak idejében áll fenn. A *súlyosság III. csoportba sorolt*, a munkakörben bekövetkezett 8 napon túli baleset miatt,
- A/2 *lehetséges*, mert az elbotlás miatti balesetveszély nem a teljes munkaidőben áll fenn. A *súlyosság III. csoportba sorolt*, a munkakörben előfordult 8 napon túli munkaidő kiesést okozó baleset miatt,
- A/5 *nem valószínű (de lehetséges)*, mert a nehéz tárgyak mozgatása a gépkezelők részéről nem mindennap végzett tevékenységnek minősül. A *súlyosság IV. csoportba sorolt*, a munkakörben jellemző folytonos munkarendben végzett közepesen nehéz munkavégzés miatt.

- A/6 *lehetséges*, mert a munkahely ergonomiai kialakítás hiányosságai (lásd időszakos biztonsági felülvizsgálat jegyzőkönyve) azok megszüntetéséig általában leesést, elesést eredményezhetnek és *IV. csoportba sorolható* a folytonos munkarendben végzett közepesen nehéz tevékenység miatt.
- A/7 *nem valószínű, de lehetséges*, mert forgó-, mozgó gépek veszélye minden műszakban fennáll. A *súlyosság IV. kategória* a folytonos munkarendben végzett közepesen nehéz tevékenység miatt.
- A/8* *valószínűtlen*, mert (kotrógépkezelőnek) csak ritkán kell a szigetelt kábeleket mozgatnia. A *súlyosság V. kategóriába* sorolt figyelmeztető esemény.
- B/1 *lehetséges*, mert a kockázat minden műszakban fenn áll. A *súlyosság V. kategóriájú* figyelmeztető esemény, mert a gépkezelő tevékenységéhez főleg a takarítás ellenőrzése és a hiányosságok felszámolása tartozik.
- B/2,B/4 *nem valószínű*, mert a kéziszerszám használat nem mindennap végzett tevékenység és a *súlyosság IV. csoportba sorolt*, a folytonos munkarendben végzett közepesen nehéz tevékenység miatt.
- D/1 *nem valószínű*, mert a változó klíma hatása csak az év meghatározott időszakában érvényesül, *súlyossága* a mozgásszervi elváltozásokon keresztül érzékelhető, és hozzájárulhat az szervezet munkaképesség-csökkenéséhez, de konkrét megbetegedés hiányában a *súlyosság* figyelmeztető esemény.
- D/2 *lehetséges*, mert a zajhatás mindennap, de nem teljes munkaidőben áll fenn. A *súlyossági* besorolásnál figyelmet érdemel, hogy néhány gépnél a mért zajszint érték a 85 dB közelében van (HM gépek), és a gépek életkorával a hatás növekszik. A fokozott expozíció miatti halláskárosodás-bejelentések ennek figyelmeztető eseményként történő kezelését támasztják alá.
- D/3 *lehetséges*, mert a vibráció hatása minden nap, de nem teljes munkaidőben áll fenn. A *súlyosság* megítélésére vonatkozóan a tapasztalatok szerint a nagygépeknél a mérték *figyelmeztető eseménynek (V.)* tekinthető.
- D/4 *nem valószínű (de lehetséges)*, mert időszakosan, az időjárástól függően (szél, szárazság) fordul elő, a *súlyossága a V. figyelmeztető esemény kategóriába* sorolt.
- D/5 *nem valószínű (de lehetséges)*, mert nem minden nap fordul elő. A *súlyosság IV. csoportba sorolt*, mert az éjszaka bekövetkezett balesetekre a 8 napon túli kieső műszak a jellemző.
- F/1 *elkerülhetetlen*, mert a hatás állandóan fennáll, de az egészségkárosodás hosszabb távon jelentkezik (felmérések és tanulmányok igazolják a „shift-munka” - váltott műszakban végzett munka - káros élettani hatását), ezért a *súlyosság V. figyelmeztető esemény* kategóriába sorolandó
- F/2 *nem valószínű (de lehetséges)*, mert a veszély időszakos (ápr.-okt.), az ellene való védekezés szabályozott, ezért a *súlyosság figyelmeztető eseményként* kezelendő.
- F/3 *nem valószínű*, mert nem mindennap fordul elő, de a tapasztalatok szerint a dolgozók gyakran mellőzik vagy szabálytalanul használják az előírt egyéni védőeszközöket, ezért a *súlyosság III. csoportba sorolt*. A bekövetkezett balesetek általában 8 napon túli munkaidőkiesést okoznak.
- F/4 *lehetséges*, mert mindennap, de nem a teljes munkaidőben érvényesülő hatás, a hosszútávú hatás nem zárható ki, tehát a *súlyosság figyelmeztető esemény*.

A foglalkozási betegségek megelőzése - foglalkozási expozíciók vizsgálata

A fokozott munkahelyi expozíció nem betegség, hanem a „szervezet megnövekedett megterhelését jelző fiziológias állapot”. Tényleges fokozott expozícióról elsősorban vegyi anyagok esetében beszélhetünk. Fokozott expozíció észlelésekor elsődleges tennivaló az expozíció csökkentése.

A fokozott munkahelyi expozíció is jelentendő.

A munkavállalót ért reális terhelések és a munkavégzéssel kapcsolatos kockázatok feltárása kiemelten fontos feladat. Mindehhez nélkülözhetetlen a munkahelyi kockázatbecslés.

Munkahelyi disztrész és a pszichoszomatikus betegségek megjelenése

Nemzetközi és hazai kutatások egyaránt igazolják, hogy a munkavállalók a nagyfokú munkahelyi stressz terhelés következtében pszichés és szomatikus megbetegedések áldozatává válhatnak. A megelőzés egyik legfontosabb eszköze a pszichoszociális kockázati tényezők alapos feltérképezése.

A pszichoszociális kockázat a munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony, bizonytalanság stb.) összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be. A nagyfokú munkahelyi stressz pszichés (depresszió, szorongás, pánik, kiégés) és szomatikus (szív-érrendszeri, gyakori nyak-, hát- és derékfájdalom, emésztőrendszeri) megbetegedések rizikótényezője, ezért az Mvt. a munkáltatók számára 2008. január 1-től előírja a pszichoszociális kockázat felmérését, arra azonban nem vonatkozik egységes előírás, hogy ez miként történjen meg.

Fokozott pszichés terheléssel járó tevékenységek:

- különösen nagy felelősség viselése emberekért, anyagi értékekért,
- döntés szükségessége különböző, minősített helyzetekben.

Pszichoszociális kóroki tényezők hatásának kitett munkavállalók:

- a gazdálkodó szervezet hierarchizáltságából, belső kapcsolatrendszeréből adódó konfliktus-szituáció érintettjei,
- családtól távol, országon belül vagy kívül tartósan munkát végzők, a túlmunka esetenkénti igényével, rendszertelen étkezési, komfortot nélkülöző pihenési lehetőséggel,
- hajléktalan munkavállalók,
- külföldről áttelepült munkavállalók, az áttelepülést követő első 2 évben,
- állami gondozásból kikerült, munkába álló személyek, a munkába állást követő 3 évben.

Pszichoszociális kockázatok a munkahelyen:

- fokozott pszichés terhelés, fokozott baleseti veszély, pszichoszociális kóroki tényezők jelenléte mellett,
- nem megfelelően tervezett munkafeladat, munkaszervezés, munkafeltételek, munkakörnyezet, teljesítmény kényszer, időkényszer, éjszakai vagy műszakos munka,
- szociális feltételek – alkalmatlan vezetés, gyakori vezető váltás, interperszonális konfliktusok.

Egészségügyi problémák:

- viselkedési zavarok – figyelmetlenség, koncentráció hiánya, abúzusok,
- pszichés tünetek – depresszió, agresszió, dühkitörés, kiégés (burn out),
- pszichoszomatikus betegségek - krónikus fáradtság, alvászavar, magas vérnyomás, nyak-, váll-, hátfájdalmak, gyomor-, bélpanaszok.

Munkahelyi disztrész: az alkalmazkodás elégtelensége, negatív, zavaró stressz.

Az egyik legfőbb pszichoszociális kockázat, ami a hosszantartó és a túlzott stressz miatt jön létre a munkával kapcsolatban, de a munkavállaló személyiségében rejlő stresszor tényezőknek (alkati rizikódiszpozíciónak) is szerepe van.

A disztressz hatása rövidtávon: gyomorfekély, magas vérnyomás, szív-, érrendszeri betegségek, szorongásos depresszió.

A disztressz hatása hosszú távon: megháromszorozódik a szív-, koszorúér-problémák (infarktus, ritmuszavarok) és a daganatos betegségek aránya.

Mindezek növelik a munkabaleseti kockázatot.

A legveszélyeztetettebb kórosztály a fiatal pályakezdők és a 45-50 éves munkavállalók.

A stressz fogalma Selye János szerint: a stressz a szervezet nem specifikus válasza bármilyen igénybevételre. „Amikor a lélek nem bírja a terheket, átteszi a testre”.

Számítások szerint a munkahelyi stressz Magyarországon évi 1000 milliárd forint többletkiadást okoz. Ez igen jelentős népgazdasági kár.

A WHO a munka világának változásait, új kockázatait a tíz legfontosabb egészségi veszély között tartja számon. Előrejelzése szerint a munkahelyi túlterhelés miatt bekövetkező depresszió 2030-ra vezető betegség lesz a világon!

Az egészség fogalma napjainkra jelentősen átalakult, nemcsak életcél, hanem erőforrás és képesség is egyben, amihez lelki egészségre is szükség van. Az új terminológiák már a stresszel, az élet mindennapos nehézségeivel való megküzdés képességét az egészség egyik alapfeltételeként jelölik meg.

A munkahelyi pszichés klíma fontos tényezői:

- megfelelő információ biztosítása,
- jó kapcsolat a vezetőkkel,
- perspektíva felvázolása,
- a munka presztízsének elismerése.

Magyarországon a bányászatot a stresszes foglalkozások közé soroljuk.

A nehéz körülmények között nehéz fizikai munkát végző bányászok a munkahelyen elszenvedett pszichés terhelés hatására a fent említett „egészségügyi problémákon” kívül a különböző kóros tényezők által kiváltott szomatikus (testi) tünetekben megnyilvánuló egészségkárosodást is szenvedhetnek.

A bányászatban is előforduló hosszú munkaidő, váltott műszak és éjszakai műszak fokozott idegi és fizikai megterhelést jelent, csökken a munka hatékonysága és a szervezet regenerálódása is hosszabb.

Az ENSZ – WHO (2007): a műszakos munkát, amely fokozott pszichés terhelést okozhat, lehetséges rákkeltőként osztályozza a napi biológiai ritmus megzavarása miatt.

A mindennapi életben is hasznos stresszkezelő technikák elsajátításában a munkahely is segítséget nyújthat különböző formában.

- Közösségi program keretén belül is megoldható a testmozgás, a sport biztosítása.
- Egészségnevelési programok szervezése, ezen belül a relaxáció, a meditáció, az autogén tréning vagy pl. a Williems féle Életkészség tréning megismertetése.
- A szervezet energetikáját segítő mozgásformák bemutatása pl. taicsi, csikung.
- Túrázás, közös programok szervezése.

Mindezek jól megvalósíthatók a munkahelyi egészségfejlesztés (MEF) keretein belül.

A kockázatértékelés felhasználása

A munkáltató a kockázatértékelés elvégzését követően, annak megállapításait figyelembe véve, a feltárt kockázatok kezelése során határozza meg a védekezés leghatékonyabb módját, a kollektív vagy egyéni védelem módozatait, illetve az alkalmazandó szervezési és egészségügyi megelőzési intézkedéseket.

Az értékelés alapján olyan megelőző intézkedéseket kell hozni, amelyek biztosítják a munkakörülmények javulását és beépülnek a társaság valamennyi irányítási szintjén végzett tevékenységbe.

A megelőzés általános szempontjai:

- a veszélyek kialakulásának megelőzése,
- az elkerülhetetlen veszélyek felmérése, azonosítása, értékelése,
- a veszélyek megszüntetése, csökkentése a keletkezésük helyén,
- az emberi tényezők figyelembevétele a munkahelyek kialakításánál, a munkaeszközök és munkafolyamatok megválasztásánál,
- a műszaki fejlődés eredményeinek az alkalmazása,
- a kockázatok megszüntetése, mérséklése, a veszélyesnek (anyag, tevékenység, technológia) veszélytelennel vagy kevésbé veszéllyel való helyettesítése révén,
- a kockázatok csökkentése során elsőbbséget kell biztosítani a kollektív védelemnek,
- a munkavállalókat megfelelő munkautasításokkal kell ellátni.

A munkavédelmi képviselőt és a kockázatértékelés kapcsolata

A kockázatértékelés a munkavédelmi követelmények teljesülésének szisztematikus ellenőrzését, a hiányosságok, illetve szabálytalanságok feltárását, megszüntetését, és a kockázatok elfogadható szinten tartását jelenti, amelyben a legfőbb eszköz a munkavédelmi ismeretek következetes és ésszerű alkalmazása.

A kockázatértékelés a sikeres munkavédelmi irányítás alapja, valamint a munkavégzéssel összefüggő balesetek és a foglalkozási megbetegedések, illetőleg a fokozott expozíciós esetek megelőzésének kulcsa.

A kockázatértékelés folyamatának legfontosabb tartalmi elemei a következők:

- a) a veszélyeknek és kockázatoknak kitett személyek körének beazonosítása,
- b) a kockázatok értékelése és rangsorolása,
- c) a megelőző intézkedések meghozatala,
- d) a nyomonkövetés és felülvizsgálat.

Nyilvánvaló, hogy a felsoroltak nem képezhetik pusztán csak a munkáltatók és a kockázatértékelők feladatkörét, e folyamatok levezénylése során számos ponton kaphat (és kap is) szerepet a munkavállalók munkavédelmi képviselője. Ez nem a munkáltatók belátására van bízva, hanem kötelező jogszabályi előírások rendelkeznek róla.

A munkáltató köteles tájékoztatni a munkavédelmi képviselőt a kockázatértékelés és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól.

A felsorolt jogszabályi előírásokból következő, a munkavédelmi képviselőket megillető széleskörű beavatkozási és intézkedési jogkörök kellő garanciát jelentenek arra, hogy a munkáltatók a munkavédelmi kockázatok értékelése, illetőleg a veszélyeket megelőző, elhárító, a káros következményeket csökkentő vagy megszüntető intézkedések meghozatala során a leghatékonyabb módon járhassanak el és érvényesíthessék a vonatkozó követelményeket.

Biztosítani kell, hogy a kockázatértékelés aktuális dokumentációját az érintett munkavállalók és munkavédelmi képviselőik megismerhessék, és nyomtatott vagy elektronikus formában bármikor hozzáférhessenek.

9. A munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések kivizsgálása

Bányafelügyelet

A munkavédelmi hatósági eljárásokkal, a munkavédelmi felügyelettel kapcsolatos előírásokat a munkavédelemről szóló, többször módosított 1993. évi XCIII. törvény 81-86. §-a tartalmazza. A törvény 17. § (2) bekezdése rögzíti, hogy külön jogszabály szerint a bányafelügyelet is ellát munkavédelmi hatósági feladatokat.

Bányafelügyeletként a Kormány az Magyar Bányászati és Földtani Szolgálatot (MBFSZ), továbbá a Baranya, a Borsod-Abaúj-Zemplén, a Jász-Nagykun-Szolnok, a Pest és a Veszprém Megyei Kormányhivatalt (a továbbiakban együtt: kormányhivatal) jelölte ki.¹⁶

A bányafelügyeleti hatáskörben eljáró kormányhivatal	A bányafelügyeleti hatáskörben eljáró kormányhivatal illetékességi területe
Baranya Megyei Kormányhivatal	Baranya, Tolna, Somogy és Zala megye
Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kormányhivatal	Borsod-Abaúj-Zemplén, Hajdú-Bihar, Heves és Szabolcs-Szatmár-Bereg megye
Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Kormányhivatal	Bács-Kiskun, Békés, Csongrád és Jász-Nagykun-Szolnok megye
Pest Megyei Kormányhivatal	Budapest főváros, Komárom-Esztergom, Nógrád és Pest megye
Veszprém Megyei Kormányhivatal	Fejér, Győr-Moson-Sopron, Vas és Veszprém megye

Baranya Megyei Kormányhivatal	7623 Pécs, József Attila u. 5. tel.: 06-72-795300
Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kormányhivatal	3527 Miskolc, Soltész Nagy Kálmán út 5. tel.: 06-46-503-740
Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Kormányhivatal	5000 Szolnok, Hősök tere 6. tel.: 06-56-512-317
Pest Megyei Kormányhivatal	1145 Budapest, Columbus u. 17-23. tel.: 06-1-3731800
Veszprém Megyei Kormányhivatal	8200 Veszprém, Megyeház tér 1. tel.: 08-88-576630

Ingyenes munkavédelmi tanácsadó szolgálat

A Nemzetgazdasági Minisztérium Munkafelügyeleti Főosztálya által működtetett **Munkavédelmi Információs Szolgálat** célja, a munkavédelmi ismeretek mind szélesebb körű terjesztése.

A munkavédelmi tanácsadás célja elsődlegesen a mikro, kis-és középvállalkozások, illetve az induló vállalkozások számára, az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtésében való **segítségnyújtás**, a **tanácsadás** és **tájékoztatás** eszközeivel, a munkahelyi balesetek és egészségkárosodások megelőzése érdekében.

A Szolgálat kizárólag munkavédelemmel kapcsolatos kérdésekben adhat információt!

Az érdeklődők névtelenségüket megőrizhetik a szolgáltatás igénybevételekor, mely telefonon, személyesen és írásos formában történhet.

A személyes tanácsadás:

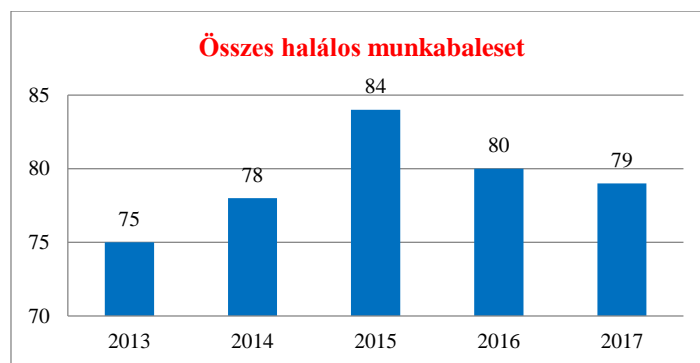
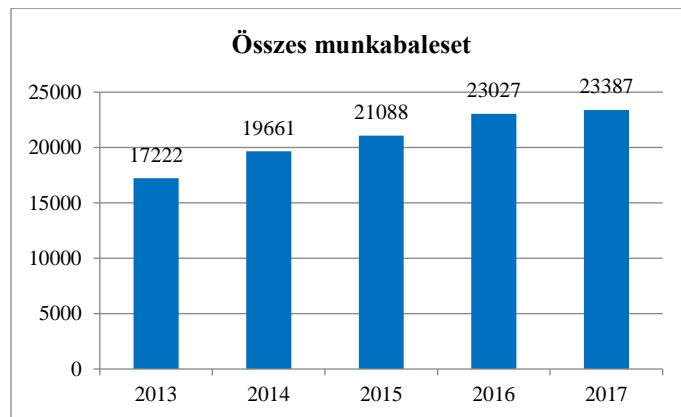
- A Fővárosi/megyei Kormányhivatalok Munkavédelmi és Munkaügyi Szakigazgatási Szervének Munkavédelmi Felügyelősége (Felügyelőség) **irodájában** munkaidőben,
- A munkáltató felkérésére vagy a Felügyelőség kezdeményezésére, előzetes időpont egyeztetés után, a munkáltató működési területén, üzemi vagy nem üzemi körülmények között.

¹⁶ 161/2017. (VI. 28.) Korm. rendelet - helyette 2021. évi XXXII. törvény a Szabályozott Tevékenységek Felügyeleti Hatóságáról

A Szolgálat az ingyenes 06-80-204-292 zöld számon érhető

Balesetek kivizsgálása

Munkabalesetek száma az elmúlt 5 évben ¹⁷



A munkáltató minden munkaképtelenséggel járó munkabalesetet, ideértve a bányászati munkabalesetet is (a továbbiakban együttesen: munkabaleset), a bekövetkezését követően köteles haladéktalanul kivizsgálni. A három munkanapot meghaladó munkaképtelenséggel járó munkabalesetet ki kell vizsgálni, nyilvántartásba kell venni és be kell jelenteni. Munkaképtelenséget nem okozó munkabaleset esetén a kötelező egészségbiztosítási ellátásról szóló törvény végrehajtására kiadott kormányrendeletben foglalt szabályokat kell alkalmazni. A munkabalesetek kivizsgálásának követelményeit a munkavédelemről szóló, többször módosított 1993. évi XCIII. törvény V. fejezete 64-69. §-ai, valamint a végrehajtására kiadott 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet tartalmazza. A munkabalesetek kivizsgálásának szempontjait az 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet 3. sz. melléklete tartalmazza.

A munkabaleseti nyilvántartás az alábbi adatokat tartalmazza:

- a) név (ideértve a születési nevet is),
- b) anyja neve, társadalombiztosítási azonosító jele (taj-száma),
- c) születési hely és időpont,
- d) nem,
- e) állampolgárság,
- f) lakóhely (lakcím).
- g) a munkabaleset - minden évben 1-es sorszámmal kezdődő - számát;
- h) a sérült munkakörét;

¹⁷ NGM Tájékoztató a balesetek alakulásáról

http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=606

- i) a sérülés időpontját, helyszínét, jellegét, rövid tényállását;
- j) a sérült ellátására tett intézkedést;
- k) annak tényét, hogy a sérült folytatta-e a munkáját.

A munkabaleseti nyilvántartást a munkáltató székhelyén vagy a munkáltató nyilvántartását vezető szervezeténél (irodánál) összesítve, és minden területileg elkülönült szervezeti egységénél külön-külön vezetni kell. A munkáltató azon szervezeti egységénél, ahol időszakosan és rövid időtartamban történik a munkavégzés, így különösen a kizárólag irattárolásra, műszeres vagy egyéb ellenőrzésre szolgáló egységnél, telephelyen, nem kötelező munkabaleseti nyilvántartást vezetni.

A három munkanapot meghaladó munkaképtelenséggel járó munkabaleset vizsgálati dokumentációját a munkabaleseti nyilvántartásban szereplő sorszámmal kell ellátni. Ezt a sorszámot a munkabaleseti jegyzőkönyvön is fel kell tüntetni.

A súlyos munkabalesetet a munkáltatónak - telefonon, telefaxon, e-mailben vagy személyesen - haladéktalanul be kell jelentenie a rendelkezésre álló adatok közlésével a munkabaleset helyszíne szerint illetékes munkavédelmi hatóságnak.

Súlyos munkabaleset esetén a munkáltató a munkavédelmi hatóság megérkezéséig köteles a baleseti helyszínt a mentést követően balesetkori állapotában megőrizni. Ha a balesetkori állapot megőrzése további súlyos veszélyhelyzetet idézne elő vagy jelentős anyagi kárral járna, akkor a baleseti helyszínről fényképet, videofelvételt vagy egyéb, a munkabaleset kivizsgálását elősegítő dokumentumot kell készíteni.

A munkabaleseti jegyzőkönyvet az 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet 5. számú melléklete szerinti útmutató szerint kell kitölteni.

A jegyzőkönyv statisztikai jellegű adatainak, tényeinek felsorolásán túli adatokra, leírásokra kell különös figyelmet fordítani a munkavédelmi képviselőnek. Mindent meg kell tennie azért, hogy a baleset jegyzőkönyv a valóságot tükrözze.

Ha a munkavédelmi képviselő részt vett a baleset kivizsgálásában, akkor a jegyzőkönyvet aláírásával köteles ellátni. Ha a munkáltatótól eltérő a megállapítása, illetve véleménye van, akkor a véleményét, megállapítását - kérésére - külön lapon kell a munkabaleseti jegyzőkönyvhöz csatolni.

A balesetvizsgálat eredménye alapján röviden összefoglalva meg kell határozni, illetve le kell írni azt a tárgyi, személyi vagy szervezési okot vagy okokat, amelyek közvetlenül vagy közvetve jelentős hatással voltak a baleset bekövetkezésére.

Ha a munkáltató a balesetvizsgálat eredményeként intézkedést tart szükségesnek, akkor annak jellegét, tartalmát, az arra kitűzött határidőt és az intézkedés végrehajtásával megbízott személyt (abban az esetben is, ha már a baleset után azonnal megtörtént) rögzíteni kell. Az intézkedést a munkahelyre, munkaeszközre, szervezési feladatra konkretizálva, egyértelműen és pontosan meg kell határozni. Az intézkedés lehet műszaki jellegű (technológia megváltoztatása, munkaeszköz átalakítása, biztonsági berendezés felszerelése stb.), szervezési, szabályozási jellegű (munkarend megváltoztatása, pihenőidő beiktatása, a munkáltató belső szabályozásának megváltoztatása, egyéni védőeszköz juttatása stb.) és oktatással kapcsolatos.

A foglalkozási megbetegedések bejelentése, nyilvántartása, kivizsgálása és kártalanítása kötelező (27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet)

10. Egészségbiztosítás, baleseti kártérítés

Az egészségbiztosítás baleseti ellátása (baleseti táppénz, baleseti járadék, rokkantnyugdíj stb.) üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés esetén vehető igénybe. Ahhoz, hogy az

egészségbiztosítás baleseti ellátását igénybe lehessen venni, a balesetet vagy a foglalkozási megbetegedést – társadalombiztosítási szempontból – üzemi balesetnek kell minősíteni. Az egészségbiztosítás szempontjából azt a balesetet, foglalkozási megbetegedést lehet üzemi balesetnek elismerni, amely a munkavégzéssel összefüggésében következett be. A baleset, foglalkozási megbetegedés üzemi balesetnek történő elismeréséről a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő kifizetőhelye/járási hivatala határozatot hoz, a baleseti ellátás csak a határozat birtokában vehető igénybe.

Nem minősíthető a baleset üzemi balesetnek

- ha részben vagy egészben a balesetet szenvedett biztosított alkohol vagy kábítószer általi - igazolt - befolyásoltsága miatt következett be,
- ha munkahelyi rendbontás következménye,
- a munkahelyi feladatokhoz nem tartozó, engedély nélkül végzett munka esetén,
- az úti balesetek körében, ha nem a legrövidebb útvonalon történt a közlekedés, illetve a baleset az utazás indokolatlan megszakítása miatt következett be.

Nem jogosult baleseti ellátásra az, aki sérülését szándékosan okozta, vagy az orvosi segítség igénybevételével, illetőleg a baleset bejelentésével szándékosan késlekedett.

A foglalkozási megbetegedés az a betegség, egészségkárosodás, amely a biztosított foglalkozásának különös veszélye folytán keletkezett. A foglalkozási megbetegedés általában hosszabb tartamú behatás következtében kialakuló egészségi állapotromlás.

Ha a munkavégzéssel összefüggésben nem baleset éri a munkavállalót, hanem a munkavégzés körülményei miatt tartós egészségkárosodást szenved, akkor lehetséges orvosszakmai eljárást követően foglalkozási megbetegedést megállapítani.

A foglalkozási megbetegedés speciális esetei például a szilikózis, a vibráció. A joggyakorlat a kullancscsípést balesetnek tekinti, és ha az üzemi baleseti jellege megállapítható, a csípés nyomán annak következményeként fellépő agyvelőgyulladás alapján a csípést elszenvedett személy baleseti ellátásra való jogosultságát el kell ismerni.

Ha a munkavállaló **munkavégzés közben szenved balesetet**, a munkáltató a munkavállaló **teljes - a társadalombiztosítási szolgáltatásokkal nem fedezett - vagyoni és nem vagyoni kárának megtérítésére köteles** (A 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, XIII. fejezet, a munkáltató kártérítési felelőssége.). Ez magában foglalja a ténylegesen felmerült károkat (pl: ruhakár), az indokolt költségeket (pl: ápolás költsége, gyógyszerköltség stb...), elmaradt hasznot (pl. károsult keresetkiesése, ápolást végző családtag keresetkiesése), nem vagyoni kárt (amely legtöbbször a fájdalom, hozzátartozó elvesztése vagy testi épség megsértése által elszenvedett sérelem kompenzálására szolgál).

A legtöbb munkáltató felelősségbiztosítást köt ezekre az esetekre, hogy helyette a **biztosító** térítse meg a munkavállaló kárát.

A kártérítési felelősség alól a munkáltató kizárólag akkor mentesülhet, ha bizonyítani tudja, hogy a kárt az üzemi körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy maga a dolgozó - vétkes közrehatásával - idézte elő. Ha a kár részben a munkavállaló magatartása miatt keletkezett, úgy kármegosztásra kerülhet sor.

A kártérítési eljárást célszerű peren kívüli egyeztetési eljárással kezdeni, így a munkáltatóval vagy annak felelősségbiztosítójával **rövid időn belül peren kívüli egyezség születhet.**

Ha nem születik peren kívüli egyezség, akkor a károsult igényét polgári peres eljárás keretében lehet érvényesíteni az elévülési időn belül, ami a munkabalesetknél **három év**.

ELLENŐRZŐ KÉRDÉSEK

Válassza ki és karikázza be a helyes választ! (Figyeljen, csak egy válasz lehet helyes.)

A munkavédelemmel kapcsolatos jogokról és a kötelezettségekről általában

1. *Mire terjednek ki a munkavédelmi követelmények?*
 - a) A munkabiztonságra
 - b) A munkaegészségügyre
 - c) A munkabiztonságra és a munkaegészségügyre
2. *Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében minnek van elsőbbsége?*
 - a) A kollektív műszaki védelemnek van elsőbbsége az egyéni védelemhez képest
 - b) Az egyéni védelemnek van elsőbbsége a kollektív műszaki védelemhez képest
 - c) Egyiknek sincs elsőbbsége - vagy kollektív műszaki védelmet vagy egyéni védelmet kell alkalmazni
3. *Ki köteles gondoskodni a munkavállaló oktatásáról?*
 - a) Az illetékes Munkavédelmi Hatóság felügyelője
 - b) A munkáltató
 - c) A munkavédelmi képviselő vagy a Munkavédelmi Bizottság
4. *A munkavállaló jogosult megkövetelni a munkáltatójától a munkavégzéshez munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, az előírt védőital, valamint tisztálkodó szerek és tisztálkodási lehetőség biztosítását?*
 - a) Igen
 - b) Ha a munkaszerződés ezt tartalmazza, akkor igen.
 - c) A védőitalról és a tisztálkodó szerekről mindenkinek magának kell gondoskodnia.
5. *Vonatkoznak-e a munkavédelemmel kapcsolatos jogszabályok az Ön otthon végzett munkáira is?*
 - a) Nem
 - b) Igen
 - c) Akkor igen, ha többen csináljuk
6. *A munkavédelmi szabályok kire állapítanak meg kötelezettségeket?*
 - a) A munkaadókra
 - b) A munkavállalókra
 - c) A munkaadókra és a munkavállalókra is
7. *Ki felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért.*
 - a) A munkaadó
 - b) A munkavállaló
 - c) A munkaadó és a munkavállaló közös felelőssége
8. *Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályoknak kit kell védeniük?*
 - a) A munkaadót
 - b) A munkavállalókat
 - c) A munkavállalókat, a munkavégzés hatókörében tartózkodónak és a szolgáltatást igénybe vevőket is
9. *Köteles a munkavállaló a részére előírt orvosi - meghatározott körben pályaalkalmassági - vizsgálaton részt venni?*
 - a) Igen, azt nem tagadhatja meg
 - b) Nem! Csak akkor kell orvosi vizsgálaton is részt vennie, ha beteg, vagy megsérült
 - c) Csak pályaalkalmassági vizsgálaton köteles részt venni, ha ez alkalmazás feltétele
10. *A munkavédelemmel kapcsolatos alapvető szabályrendszert milyen típusú jogszabály határozza meg?*
 - a) Kormányrendelet
 - b) Törvény
 - c) Kormányhatározat

A munkavédelmi képviselő jogállása és választása.

1. *Választás vagy kinevezés/megbízás alapján látja el feladatát a munkavédelmi képviselő?*
 - a) A munkavédelmi képviselőt a munkáltató határozott időre nevezi ki
 - b) A munkavédelmi képviselőt a munkáltatónál működő szakszervezet bízza meg
 - c) A munkavédelmi képviselő a munkavállalók által választott személy
2. *Milyen kérdésekben van képviseleti jogosultsága a munkavédelmi képviselőnek?*

- a) A munkavállalók munkajogi képviselőjét látja el
 - b) A munkavédelmi képviselőnek csakis munkavédelmi kérdésekben van képviselői jogosultsága
 - c) A munkavállalók bérezésével, szociális ellátásával és fegyelmi kérdéseivel is foglalkozik
3. A megválasztott munkavédelmi képviselő alapvetően a megválasztását követően is a munkáltatóval munkajogviszonyban álló munkavállaló marad?
- a) Nem, megválasztása után mentesül a munkavégzés alól és csak a munkavédelemmel foglalkozik
 - b) Nem, a megválasztását követően a megbízása idejére átkerül a szakszervezet állományába
 - c) Igen.
4. *Hogyan és mennyi időre választják meg a munkavédelmi képviselőt?*
- a) A munkavédelmi képviselőt a munkavállalók nyílt, kézfeltartásos szavazással 1 évre választják meg
 - b) A munkavédelmi képviselőt a munkavállalók egyenlő, titkos és közvetlen szavazással öt évre választják
 - c) A munkavédelmi képviselőt szakszervezeti küldöttek titkos szavazással 5 évre választják
5. *Hány fő munkavállaló esetén kötelező a munkáltatónál, vagy annak önálló telephelyén munkavédelmi képviselő választására lehetőséget biztosítani?*
- a) Ha az együttes létszám január 1-én a 100 főt eléri, vagy meghaladja
 - b) Ha a munkáltatónál (a munkáltató önálló telephelyén) a munkavállalóknak a választási bizottság megalakítását megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszáma a 20 főt eléri
 - c) Nem kötött létszámhoz, a szakszervezet dönti el, hogy mikor kell választást tartani.
6. *Ki köteles biztosítani a munkavédelmi képviselő megválasztásának a feltételeit?*
- a) A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet
 - b) A munkáltató
 - c) A Munkavállalói Civil Összefogás
7. *Tájékoztatói joga alapján kitől kérhet tájékoztatást a munkavédelmi képviselő?*
- a) a működési területén foglalkoztatott munkavédelmi szaktevékenységet ellátó személyektől
 - b) a munkáltató pénzügyi feladatait ellátó személytől
 - c) a munkáltató jogi képviselőjétől
8. *Véleménynyilvánítási és kezdeményezési joga keretében a munkavédelmi képviselő közölheti-e észrevételeit a hatósági ellenőrzést végző személlyel?*
- a) Igen
 - b) Nem
 - c) Csak a munkáltató jelenlétében
9. *Részvételi joga alapján kérheti-e a munkavédelmi képviselő a munkáltatótól eltérő megállapításának, véleményének a munkabaleseti jegyzőkönyvhöz külön lapon történő csatolását?*
- a) Nem
 - b) Igen
 - c) Csak szóban mondhatja el a megállapítását és véleményét
10. *Biztosítania kell-e a munkáltatónak a feltételeket a munkavédelmi képviselő működéséhez?*
- a) Nem
 - b) Igen
 - c) Csak 50 fő munkavállaló esetén
11. *Kit nem lehet jelölni/megválasztani munkavédelmi képviselőnek?*
- a) Aki nem rendelkezik az előírt munkavédelmi szakképesítéssel
 - b) Aki munkáltatói jogkört gyakorol (munkaviszony létesítés, módosítás, megszüntetés)
 - c) Aki nem büntetlen előéletű
12. *Hogyan és mennyi időre választják meg a munkavédelmi képviselőt?*
- a) A munkavédelmi képviselőt a munkavállalók nyílt, kézfeltartásos szavazással 1 évre választják meg
 - b) A munkavédelmi képviselőt a munkavállalók egyenlő, titkos és közvetlen szavazással öt évre választják
 - c) A munkavédelmi képviselőt szakszervezeti küldöttek titkos szavazással 5 évre választják
13. *Mi a megválasztott munkavédelmi képviselő feladata?*
- a) A munkáltató által meghatározott munkavédelmi feladatok üzemi szintű érvényre juttatása.
 - b) A szakszervezettel egyetértésben, a munkáltatóval egyeztetett módon képviselni a munkavállalók érdekeit.

- c) Leglényegesebb feladata, hogy meggyőződjön az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, és elősegítse e követelmények érvényre jutását.

14. *Vizsgálódási jogkörében beléphet-e a munkahelyekre a munkavédelmi képviselő?*

- a) A vizsgálódáshoz - működési területén - a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól
- b) A vizsgálódáshoz – a munkáltatóhoz tartozó bármely telephelyen - a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól
- c) A vizsgálódáshoz bármely üzemterületre és helyiségbe, akár munkaidőn túl is beléphet, ott intézkedhet az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesülése érdekében.

15. *Megilleti-e jogi védelem a munkavédelmi képviselőt?*

- a) Igen, a munkavédelmi képviselő jogi védelem alatt áll, ellene fegyelmi felelősségre vonási eljárás nem indítható. Ez a védelem a munkavédelmi képviselőt megbízatásának idejére illeti meg.
- b) A munkavédelmi képviselő teljes körű jogi védelem alatt áll, ellene fegyelmi felelősségre vonási eljárás nem indítható, el nem bocsátható, át nem helyezhető. Ez a védelem a munkavédelmi képviselői megválasztása napjától munkajogviszonya fennállása alatt mindvégig megilleti.
- c) A munkavédelmi képviselő védelem alatt áll a felmondás és a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tekintetében, a munkavédelmi bizottság (hiányában a választási bizottság) egyetértése szükséges ezen intézkedéseknek a munkavédelmi képviselővel szembeni jogszerű alkalmazásához. Ez a védelem a munkavédelmi képviselői jogviszony fennállása alatt és azt követően további hat hónapig illeti meg a munkavédelmi képviselőt.

Munkahelyi biztonság, munkaeszközök biztonsága

1. *Mikor kell a bányauzemben olyan hírközlő eszközt biztosítani, amellyel szükség esetén a mentők, a tűzoltóság, a bányafelügyelet és a rendőrség haladéktalanul értesíthető?*
 - a) Ha nincs jelen a felelős műszaki vezető
 - b) Munkanapokon
 - c) Minden telepített műszakban
2. *Hová kell a bányauzemben legalább két munkavállalót kell telepíteni?*
 - a) A bányászati úszó berendezésen történő munkavégzéshez
 - b) Gépi jövesztésű munkahelyre
 - c) Minden munkahelyre
3. *Hogyan kell az olyan munkahelyen, ahol be- vagy leesési veszély van, vagy a munkavállalót és a munkavégzés hatókörében tartózkodókat leeső tárgyak veszélyeztetik a védelemről gondoskodni?*
 - a) Elkerítéssel, lefedéssel vagy más alkalmas módon
 - b) Oktatással és figyelemfelhívással
 - c) Két munkavállaló telepítésével
4. *Veszélyesnek minősül-e az 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet 1/a. számú melléklete szerint a rakodógép?*
 - a) Nem
 - b) Igen
 - c) Csak ha nincs borulás elleni védelemmel ellátva
5. *Feltétele-e a munkaeszköz üzembe helyezésének a munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat?*
 - a) Csak akkor, ha az üzembe helyezést nem munkabiztonsági szakember végzi
 - b) Igen, mindig
 - c) Csak nagygépek esetén
6. *Az időszakos ellenőrző felülvizsgálatra kötelezett munkaeszközt és a felülvizsgálat gyakoriságát hogyan kell meghatározni?*
 - a) Írásban kell meghatározni
 - b) A gépkönyvből kell kiolvasni
 - c) A gép kezelője dönti el
7. *Mit kell megállapítani az érintésvédelmi szabványossági felülvizsgálatnak?*
 - a) Azt kell megállapítani, hogy az érintésvédelem kialakítása megfelelő-e, megfelelően működik-e; van-e olyan **veszély, amit további intézkedéssel csökkenteni kell**
 - b) A védőburkolatok megfelelőek-e
 - c) A veszélyre figyelmeztető feliratok olvashatóak-e
8. *Milyen időközöként kell időszakos tűzvédelmi felülvizsgálatot végezni?*
 - a) Nem robbanásveszélyes környezetben 6 évente

- b) Minden évben
 - c) Robbanásveszélyes környezetben 10 évente
9. *Hol kell a munkavállalók és a munkavégzés hatókörében tartózkodók védelme érdekében biztonsági és egészségvédelmi jelzéseket alkalmazni?*
- a) Az olyan munkahelyen, ahol a veszély jellege indokolja
 - b) Ahol idegen személyek közlekednek
 - c) Ahol nincs megfelelő közvilágítás
10. *Szabályozni kell-e a munkahelyen belüli közlekedés rendjét?*
- a) Nem, a KRESZ szabályai érvényesek
 - b) Igen, szabályozni kell
 - c) Csak akkor, ha túl bonyolult a közlekedés

Kockázatértékelés

1. *Mit értünk a kockázat alatt a munkavédelem szakterületén?*
- a) Valamely veszélyhelyzetben a sérülés vagy az egészségkárosodás valószínűségének és súlyosságának együttes hatását
 - b) A munkaidőn túli munkavégzés hatásait
 - c) A munkahelyre történő utazás veszélyeit
2. *Milyen időközönként köteles elvégezni a munkáltató a kockázatértékelést?*
- a) Legalább 3 évente
 - b) Évenként
 - c) 5 évenként
3. *Ki készítheti el a bányüzemben a kockázatértékelést?*
- a) Bányászati szakképesítéssel rendelkező személy
 - b) A bányüzem gépészeti vezetője
 - c) Legalább 5 éves gyakorlattal rendelkező műszaki szakember
4. *Mennyi ideig kell megőrizni a kockázatértékelés dokumentumát?*
- a) legalább 5 évig
 - b) a műszaki üzemi terv érvényességi idejéig
 - c) a bánya bezárásáig
5. *Része-e a biztonsági és egészségügyi dokumentumnak a kockázatértékelés?*
- a) Nem, a kockázatértékelést nem kötelező dokumentálni
 - b) Igen, egyik kötelező tartalmi eleme a kockázatértékelés
 - c) Nem, adott esetben jegyzőkönyvben kell rögzíteni a kockázatértékelés megtörténtét
6. *Kötelese-e elvégezni a munkáltató a kockázatértékelést, a kockázatkezelést és a megelőző intézkedések meghatározását a tevékenység megkezdése előtt?*
- a) Csak akkor, ha az indokolt
 - b) Igen, minden esetben el kell végezni a tevékenység megkezdése előtt
 - c) Nem, annak szükségessége a tevékenység végzése során merülhet fel
7. *Elemezni kell-e a kockázatokat mennyiségileg is, ha előírások számszerű határértékeket tartalmaznak?*
- a) Nem szükséges, elegendő a minőségi értékelés
 - b) A kockázatokat mennyiségileg is vizsgálni kell, ha a vonatkozó szám adatok rendelkezésre állnak
 - c) A határértékek fennállását a kockázatértékeléstől függetlenül évente kell méréssel ellenőrizni
8. *Ki vegyen részt a munkahelyek kockázatértékelésén?*
- a) A munkahelyek ellenőrzését minden esetben a munkáltató munkavédelmi felelősével és a termelésirányítás képviselőjével együtt kell elvégezni
 - b) A munkáltató képviselőjének nem kötelező részt vennie, ez a munkavédelmi képviselő feladata
 - c) Bármelyik munkavállaló részt vehet
9. *Meg kell-e adnia valószínűség/súlyosság besorolásának indokát?*
- a) Igen, az alapján lehet meghatározni a szükséges intézkedések körét
 - b) Nem szükséges
 - c) Ha a kockázatértékelést nem a munkavédelmi szakképesítéssel rendelkező személy végzi
10. *A kockázatértékelés eredményeként a munkáltatónak meg kell-e jelölnie a szükséges megelőző intézkedéseket, a határidőket és a felelősöket?*
- a) Nem, hiszen minden érintett megkapja a kockázatértékelés dokumentumát
 - b) Igen, ez biztosítja a kockázatok hatékony megelőzését vagy csökkentését

- c) Elegendő, ha a munkavédelmi képviselőt tájékoztatják a kockázatértékelés eredményéről

Egyéni védőeszközök

1. *Mi tekinthető egyéni védőeszköznek?*
 - a) Minden olyan eszköz, amelyet a munkavállaló azért visel, vagy tart magánál, hogy az a munkavégzésből, a munkafolyamatból, illetve a technológiából eredő kockázatokat az egészséget nem veszélyeztető mértékűre csökkentse
 - b) Minden olyan eszköz mely rendelkezik CE jelöléssel
 - c) Minden olyan eszköz és ruha, melyet a munkáltató a kollektív szerződés alapján biztosít
2. *Mennyi az egyéni védőeszközök kihordási ideje?*
 - a) Általában egy év
 - b) Általában 5 év
 - c) Nincs kihordási ideje
3. *A bányászatban jellemzően milyen egyéni védőeszközöket alkalmazunk a légzőszervek védelmére:*
 - a) Teljesen zárt, nyomólevegős légzésvédők
 - b) Részecskeszűrő félálarcok
 - c) Semmit
4. *Milyen egyéni védőeszközöket kell alkalmazni a munkavégzés során?*
 - a) Ami számunkra kényelmes
 - b) Amit a munkáltató a kockázatértékelés és vonatkozó jogszabályok alapján készített írásos szabályozása alapján előír
 - c) Amit a kollektív szerződésben meghatároztunk
5. *Mi a munkavállalók egyéni védőeszközökkel kapcsolatos feladata?*
 - a) Minden műszak után haza kell vinni és otthon kell őrizni
 - b) Rendeltetésének megfelelően használni és a tőle elvárható tisztításáról gondoskodni
 - c) Minden héten le kell tisztítani
6. *Jellemzően milyen egyéni védőeszközt használunk a bányászatban a fej védelmére?*
 - a) Semmit, mert általában nem szükséges
 - b) Ipari védősisakot
 - c) Fejvédő sapkát
7. *Mit jelent az ipari védősisakon látható MM jelölés?*
 - a) A gyártó neve
 - b) Védelem fröccsenő fémolvadék ellen
 - c) A sisak mérete
8. *Mit takar az SNR érték?*
 - a) Egyszerűsített zajszint csökkentés mértéke.
 - b) A sisak méretét
 - c) A fültek gyártóját
9. *Mit jelent a védőszemüvegek esetén az 1. optikai osztály?*
 - a) Első osztályú lencse
 - b) Barna lencse
 - c) Folyamatos viseletként alkalmazható
10. *A bányászatban jellemzően milyen egyéni védőeszközöket alkalmazunk a légzőszervek védelmére*
 - a) Teljesen zárt, nyomólevegős légzésvédők
 - b) Részecskeszűrő félálarcok
 - c) Semmit

Munkaegészségügyi prevenció

1. *Ki volt az első orvos, aki felfigyelt a betegségek kialakulásában a munkavégzés, a foglalkozás jelentőségére?*
 - a) Hippokratész
 - b) Szent-Györgyi Albert
 - c) Robert Koch

2. *Melyik a legveszélyeztetettebb korosztály a munkahelyi dissztreszre?*
 - a) a fiatal pályakezdők és a 30 – 50 éves munkavállalók
 - b) a fiatal pályakezdők és a 45 – 50 éves munkavállalók
 - c) a fiatal pályakezdők és a 40 – 45 éves munkavállalók
3. *A számítások szerint Magyarországon a munkahelyi stressz évi hány milliárd forint többletkiadást okoz?*
 - a) 500 milliárd forint
 - b) 750 milliárd forint
 - c) 1000 milliárd forint
4. *Mi jelent pszichoszociális kockázatok a munkahelyen?*
 - a) a korai munkakezdés
 - b) a nem megfelelően tervezett munkafeladat, munkaszervezés, munkafeltételek, munkakörnyezet, teljesítménykényszer, időkényszer, éjszakai vagy műszakos munka
 - c) az állandó felügyelet nélküli munkavégzés
5. *Betegség-e a fokozott munkahelyi expozíció?*
 - a) nem betegség, hanem a „szervezet megnövekedett megterhelését jelző fiziológiás állapot”.
 - b) nem betegség, hanem baleset
 - c) a munkavégzéssel együtt járó környezeti állapot
6. *Hol kell üzem- egészségügyi szolgálatot szervezni a bányászatban?*
 - a) ahol legalább 100 dolgozót foglalkoztatnak
 - b) ahol legalább 200 dolgozót foglalkoztatnak
 - c) ahol legalább 300 dolgozót foglalkoztatnak
7. *Magyarországon a bányászatot stresszes foglalkozások közé sorolják-e?*
 - a) igen
 - b) nem
 - c) csak a mélyművelésű bányászatot
8. *A hosszú munkaidő, a váltott és az éjszakai műszak jelent-e fokozott idegi és fizikai megterhelést?*
 - a) igen
 - b) nem
 - c) csak a 35 éven felülieknek
9. *Mikortól előírás a munkáltatók számára a pszichoszociális kockázat felmérése?*
 - a) 2005. január 1-től
 - b) 2007. január 1-től
 - c) 2008. január 1-től
10. *Melyek a műszakos munka veszélyei?*
 - a) Nem okoz jelentős terhelést
 - b) Fokozott pszichés terhelést okozhat, lehetséges rákkeltőként is minősítik a napi biológiai ritmus megzavarása miatt
 - c) Változatosabbá teszi a munkavégzést
11. *Hol kell főfoglalkozású üzemorvost alkalmazni a bányászatban?*
 - a) ahol legalább 1000 dolgozót foglalkoztatnak
 - b) ahol legalább 1200 dolgozót foglalkoztatnak
 - c) ahol legalább 300 dolgozót foglalkoztatnak
12. *A szervezet stresszre adott válasza összetett, hány fázis különíthető el*
 - a) kettő
 - b) három
 - c) négy
13. *A WHO a munka világának változásait, új kockázatait egészségi veszély között tartja nyilván,*
 - a) 5 legfontosabb egészségi veszély között
 - b) 10 legfontosabb egészségi veszély között
 - c) 15 legfontosabb egészségi veszély között
14. *Tilos-e Magyarországon az azbeszt gyártása, forgalmazása és felhasználása?*
 - a) igen
 - b) nem
15. *A prevenciónak hány színtje van?*
 - a) egy
 - b) kettő
 - c) három