

Előszó

Kedves Olvasó!

Az 1. kiadványunkban a pénzügyi tevékenységi területre vonatkozóan „A hatékonyság és a munkavédelem összefüggései”-ről adtunk tájékoztatást. Célunk munkavédelmi tárgyú, ezért a hatékonyságot a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések összefüggésében vizsgáltuk. Ennek lényeges elemeként bemutattuk a munkáltató költségviselési terheit, munkabaleset és foglalkozási megbetegedés esetére. Bemutattuk a pénzügyi és tudományos munkát végzők legjellemzőbb, irodai munkakörnyezetét és munkahelyeit a vonatkozó hatályos jogi és műszaki előírások alapján. Az így kialakított munkahelyeken valósítja meg a munkáltató a biztonságos munkafeltételeket. A munkavégzés során alkalmazza a munkáltató a pszichoszociális kockázatokat ismertető; 2. kiadványunkban leírtakat, amivel megelőzheti a munkabaleseteket és foglalkozási megbetegedéseket, mellyel gazdálkodó szervezetét képessé teszi a következőkre: „A holnap sikeres munkahelyei azok lesznek, amelyek már ma össze tudják egyeztetni az elképzeléseiket azzal az előrelátással, hogy befektessenek a munkavállalók egészségébe és biztonságába is.”

Tartalom

Előszó.....	1
1.) Hatályos jogszabályok a pénzügyi és tudományos..... munkavégzésre vonatkozóan	3
2.) Munkavédelmi jogszabályok	4
3.) Foglalkozás-egészségügyi jogi szabályozás.....	10
4.) Az építőipari tevékenység jogi szabályozása.....	10
5.) Nyomástartó berendezések, gázpalackok, gázfogyasztó..... készülékek	11
6.) Szakmai képesítési követelmények.....	11
7.) A megfelelésértékelés jogi szabályozása.....	11
8.) 1-7. pontban felsorolt jogszabályok ismertetése,..... bemutatása	13
9.) Munkavállalók érdekképviselésének erősítése.....	57
Utószó.....	59

1.) Hatályos jogszabályok a pénzügyi és tudományos munkavégzésre vonatkozóan

1.1.) Munkaügyi jogszabályok

A munkajog a munkaviszony és az érdekvédelem kérdéseit szabályozza. A legfontosabb magyar munkaügyi jogszabály a Munka Törvénykönyve, Magyarország munkajogi kódexe, amely a Magyarországon munkát vállaló és hazánkban munkavállalókat foglalkoztatók jogait és kötelességeit foglalja össze számos paragrafusban. Jelentősen visszaszorul a felek kapcsolatában a kötelező erejű szabályozás, a törvény elsősorban a munkaviszony garanciális elemeit tartalmazza. A hangsúly a felek megállapodásain van. A törvény személyi hatálya kiterjed a munkaviszony alanyaira (munkáltató, munkavállaló), valamint a munkavállalók érdekképviseleti szervezeteire (szakszervezet, üzemi tanács).



1. számú kép: Munkaügyi jogszabályok, illusztráció

2.) Munkavédelmi jogszabályok

2.1.) *Munkavédelmi törvény*

A munkavédelem alapvető szabályait a munkavédelmi törvényben találhatjuk meg. Részletes szabályait e törvény felhatalmazása alapján a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által kiadott és egyéb külön jogszabályok, az egyes veszélyes tevékenységekre vonatkozóan pedig a feladatkörében érintett miniszter rendeletével hatályba léptetett szabályzatok tartalmazzák. Munkavédelemre vonatkozó szabálynak minősül a nemzeti szabványosításról szóló jogszabály figyelembevételével a munkavédelmi tartalmú nemzeti szabvány is annyiban, hogy a magyar nyelvű nemzeti szabványtól különböző megoldás alkalmazása esetén a munkáltató köteles – vitás esetben – annak bizonyítására, hogy az általa alkalmazott megoldás munkavédelmi szempontból legalább egyenértékű a vonatkozó szabványban foglalt követelménnyel, megoldással.

2.2.) *Foglalkozási betegség, fokozott expozíció bejelentése, kivizsgálása*

Foglalkozási megbetegedés a foglalkozás gyakorlása során bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely: a mun-

kavégzéssel, a foglalkoztatással kapcsolatos, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, illetve amely a munkavállalónak optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye. Bármely tevékenység okozhat foglalkozási megbetegedést, ami a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza. A foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló rendelet szerint a szervezett munkavégzésben foglalkoztatottakra terjed ki, valamint e rendelet szerint kell bejelenteni a Magyar Köztársaság területén székhellyel rendelkező munkáltató magyar állampolgárságú munkavállalója külföldi munkavégzése során elszenvedett foglalkozási megbetegedését is.



2. számú kép: Foglalkozási megbetegedés kivizsgálása, illusztráció

2.3.) Miniszteri rendeletek munkahelyek kialakításának követelményeiről

A miniszterelnöki- és a miniszteri rendelet a miniszterelnök és a miniszter feladatkörében és a törvényben vagy kormányrendeletben kapott felhatalmazás alapján kiadott rendelet. A miniszteri rendelet lehet funkcionális vagy ágazati. A funkcionális rendeletek olyan kérdéseket szabályoznak, amelyek valamennyi ágazatban egyformán jelentkeznek. Ilyenek pl. munkavédelem területén a munkavédelmi törvény felhatalmazása alapján a foglalkozáspolitikáért felelős miniszter által kiadott végrehajtási szabályok. Az ágazati miniszteri rendeletek feladata az általános munkavédelmi szabályoknak az adott ágazat területén folyó szakmai tevékenység jellege szerinti lebontása, részletezése. Számos miniszteri rendelet szabályozza Magyarországon a munkahelyek kialakítására vonatkozó követelményeket. Ezt a későbbiekben ismertetjük.

2.4.) Miniszteri rendeletek munkaeszközök, gépek kialakításának, használatának követelményeiről

A munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó rendeletek szabályrendszerében kétoldalú a védelem a munkaeszközök, gépek kialakítására, használatára vonatkozóan. A védelem egyik oldala a termék (munkaeszköz) biztonsága. A nemzeti fejlesztési és gazdasági minisz-

ter által kiadott gépek biztonsági követelményeiről és megfelelőségének tanúsításáról szóló rendelete tartozik ide. A védelem másik oldala a munkahelyi egészség és biztonság területe. Itt a nemzetgazdasági miniszter által kiadott munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjéről szóló szabályozásokat kell figyelembe venni.

2.5.) Miniszteri rendeletek a pénzügyi és tudományos tevékenységet végzőket érő kóroki tényezők szabályozásáról

A munkavállalók a munkahelyeiken különböző veszélyes környezeti hatásoknak vannak kitéve, miközben a munkájukat végzik. A munkaképes emberek életük jelentős részét a munkahelyeiken töltik. A munkakörnyezet többnyire a legveszélyesebb emberi környezet (mikrokörnyezet), melynek károsító kockázata jóval nagyobb, mint a tágabb (mezo- és makro-) környezeté. A munkavédelem célja – a munkabalesetek megelőzése mellett – a foglalkozási eredetű egészségkárosodások (foglalkozási betegségek) megelőzése. Ha a munkahelyeken jelen lévő, átmeneti vagy végleges egészségkárosodást okozó, úgynevezett kóroki tényezők nagyságát a megengedett értékek alatt tartják, illetve ezeket a kóroki tényezőket megszüntetik, blokkolják, nem kell számolni a foglalkozási betegségek kialakulásával.

2.6.) A kémiai biztonság jogi szabályozása

Mind a kereskedelmi forgalomban lévő, mind a regisztrált vegyi anyagok tételszáma egyre gyorsuló ütemben növekszik. Megfelelő szabályozás hiányában a vegyi anyagok a lakosság és a dolgozók tömeges egészségkárosodását idézhetik elő. A kémiai biztonságról szóló törvény 2000-ben jelent meg. Megalkotását többek között az alábbiak indokolták:

- A gyorsuló ütemben növekvő kemizáció kockázatai.
- A magyarországi kémiai biztonság széttagolt, korszerűtlen, „engedélyezés-elvű”, a piacgazdaság törvényszerűségeinek nem megfelelő szabályozása.
- Magyarország Európai Unióhoz való csatlakozásának szándéka.



3. számú kép: Kémiai biztonság, illusztráció

2.7.) Az egyéni védőeszköz jogi szabályozása

Napjainkban már nem létezik olyan munkahelyi kockázat, amelynek kezelésére ne állna rendelkezésre megfelelő minőségű – védelmi szintű, korszerű egyéni védőeszköz. Az egyéni védőeszköz az utolsó „védelmi vonal”. Fontos megjegyezni, hogy pl. az egyes védőeszközfajták vonatkozásában az egyes egyéni védőeszközökkel kapcsolatos részletes követelményeket számos szabvány tartalmazza a vonatkozó jogszabályokon túl, melyek egyszerű megjelenítése, felsorolása – a tartalmi korlátok miatt – lehetetlen. Az adott egyéni védőeszközre vonatkozó szabványok áttekintését javasolt konkrétan már a kiválasztás során megtenni.



4. számú kép: Egyéni védőeszközök, illusztráció

3.) Foglalkozás-egészségügyi jogi szabályozás

A munkáltatókat a szerzteágazó munkajogi és munkavédelmi (ezen belül a foglalkozás-egészségügyi) szabályok betartásának kötelezettsége is terheli. A munkavállalóknak orvosi alkalmassági vizsgálatokon kell részt venniük. Egyrészt olyan esetben, ha az alkalmassági vizsgálatot munkaviszonyra vonatkozó szabály írja elő, például valamely jogszabály – ilyen lehet a munkaköri alkalmassági egészségügyi vizsgálat. Másrészt akkor, ha a vizsgálat valamely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, vagy kötelezettség teljesítése érdekében szükséges – ilyenek lehetnek például azok a tesztek, amelyek a munkavégzésre való felkészültséget mérik.

4.) Az építőipari tevékenység jogi szabályozása

A munkavédelem célja a szervezeten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket. Ezek a célok az építőipari tevékenységre is vonatkoznak.

5.) Nyomástartó berendezések, gázpalackok, gázfogyasztó készülékek

Az iparban, de a mindennapi életben is több olyan palackkal, tartállyal, illetve az ezekből kialakított – működő – üzemelő és termelő technológiákkal, rendszerekkel találkozunk, melyekben a légköri nyomásnál nagyobb vagy kisebb nyomás uralkodik. Biztonságos üzemeltetésükre vonatkozó előírásokat különböző jogszabályok tartalmazzák.

6.) Szakmai képesítési követelmények

Vannak olyan szakmák, amelyeknél előfeltétel a vizsga, míg másoknál nem. A különböző szakágazatokban foglalkoztatottak szakmai képesítési követelményeiről és szakmai képzéseiről külön jogszabályok szólnak. (Például a targoncakezelő foglalkozás esetében.)

7.) A megfelelőség-értékelés jogi szabályozása

A megfelelőség-értékelési vizsgálat, illetve megfelelőség-értékelési ellenőrzés alapján annak megállapítása és igazolása, hogy a termék terve, a termék, illetve gyártási folyamata és a termék beszerelése megfelel a termékre vonatkozóan forgalmazási követelményeket előíró jogszabályoknak.

*A MUNKAVÉDELEM SZEREPE, JELENTŐSÉGE A MUNKÁLTATÓ ÉS A MUNKAVÁLLALÓ SZEMPONTJÁBÓL
AZ ÉRINTETT ÁGAZATOKBAN DOLGOZÓK ÁLLOMÁNYÁNAK KÖRÉBEN, A MUNKÁLTATÓI ÉS
A MUNKAVÁLLALÓI ÉRDEKKÉPVISELETEK FELELŐSSÉGE, TEENDŐI A MUNKAVÉDELEM TERÉN*



5. számú kép: Megfelelőség-értékelés, illusztráció

8.) Az 1–7. pontban felsorolt jogszabályok ismertetése, bemutatása

8.1.) Munkaügyi jogszabályok

8.1.1.) 2012. évi I. törvény a Munka törvénykönyvéről

8.1.1.1.) Munka törvénykönyve: a munkajogi szabályozás rendszere

8.1.1.2.) Fogalom-meghatározás

Munkajog: A munkajog a jogilag szabályozott munkavégzések közül a más részére, szerződés alapján, ellenérték fejében, alárendeltségben végzett, önállótlan munkával foglalkozik.

- A munkaviszony szabályozása
- A munkaviszony fogalma
- A munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszere

Munkajog csak az alárendeltségben végzett, önállótlan munka szabályozását foglalja magában. Az önálló munkavégzést a polgári jog foglalja magában. Az önállótlan munkavégzést az jellemzi, hogy a munkavállaló jogi szempontból nem mellérendeltségben, hanem alárendeltségben dolgozik munkájának hasznosító munkáltatójával szemben, így a munkavállaló a döntéseit nem önállóan hozza meg, ha-

nem a másik fél irányítása alapján. Munkáltató határozza meg, hogy a munkavállaló a nap mely óráiban, a hét melyik napján fog dolgozni, hol, kikkel és milyen feladaton. A munkajog szerződés alapján történő munkavégzéssel foglalkozik. A munkaszerződés határozza meg a munkakört, abban konkretizálja a munkavállaló által elvégzendő munka fajtáját, a munkajog szerződés alapján történő munkavégzéssel foglalkozik. Mivel a munkaszerződés a munkakörrel tevékenységfajta szerint határozza meg a munkáltató által elvárt munkát, a munkavállaló tevékenységét valamilyen módon konkretizálni kell. Ez a munkáltató joga, ami a munkáltató széles körű irányítási jogán keresztül valósul meg. Épp ezért munkaviszony jellegű jogviszony, hiszen a munkaszerződés és a jogszabályok is csak a munkavégzés kereteit határozzák meg. A munkavégzés konkretizálása a munkáltató joga, amely az irányítási, utasítási ellenőrzés jogán keresztül valósul meg. A munkaviszony személyes, tartós jogviszony, bár lehetséges néhány napra is munkaviszonyt létesíteni. Önállóan, alárendeltségben történő munkavégzésből és a munkáltató széles körű irányítási, utasítási jogából pedig a felek közötti egyensúlytalanság következik. A munkajog alapvető sajátossága tehát a felek egyenlőtlen helyzete, mivel a munkáltató általában fölényben van a munkavállalóval szemben. Ebből az egyensúlytalanságból következik a munkajog alapvető szabályozási szerepe: az egyenlőtlenség csökkentése a gyengébbik fél, a munkavállaló pozíciójának erősítésével,

védelmi jellegű szabályok, többlet jogok biztosításával. Mivel az európai gazdaságoknak versenyképesnek kell lenniük, ezt pedig a munkajog a munkáltató gazdasági érdekein keresztül veszi figyelembe. A munkajognak tehát két ellentétes érdek között kell egyensúlyoznia: a szociális cél a munkavállaló jogainak védelme, illetve a gazdasági cél, a munkáltató versenyképességének erősítése között. A Munka törvénykönyve a tisztességes foglalkoztatás szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire.

8.1.1.3.) A munkaviszonyok hatályos szabályozása

A törvényi szintű szabályozás követelményét a munkaviszony kiemelkedő gazdasági, társadalmi szerepe indokolja. A Munka törvénykönyve olyan átfogó munkajogi kódex, amely magába foglalja a munkaviszonyra vonatkozó alapvető rendelkezéseket, de az individuális munkajogi szabályok mellett tartalmazza a kollektív munkajogi szabályokat is. Az individuális munkajog a munkáltató és a munkavállaló között a munkaviszony szabályait jelenti (pl. munkaszerződés), még a kollektív munkajog a munkáltató és a kollektív munkajogi szereplők – a munkáltató, szakszervezet és az üzemi tanács – közötti munkaügyi kapcsolatokat szabályozza (pl. kollektív szerződés). A Munka törvénykönyve legnagyobb részét a munkaviszony szabályai teszik ki.

8.1.1.4.) A munkaviszonyra vonatkozó egyéb jogszabályok

A Munka törvénykönyve természetesen nem tartalmaz minden munkajogi vonatkozású szabályt. A munkaviszonnyal kapcsolatos egyes speciális szabályozási kérdésekre, úgymint a munkavédelem és a munkaügyi ellenőrzés külön törvények születtek. A Munka törvénykönyve mellett tehát számos más törvényt is alkalmazni kell a munkaviszonyra, amelyeket kiadványunkban tételesen tárgyalunk. A Munka törvénykönyve tehát az önálló, alárendeltségben végzett munka teljes körét szabályozza, így ez a „magánmunkajog” kódexe. A Munka törvénykönyve engedélyezi, hogy az egyes ágazatokra, mint például az egészségügy, oktatás és orvosi ügyelet vonatkozásában, speciális ágazati jogszabályokat alkossanak.



6. számú kép: Munka törvénykönyve, illusztráció

8.1.1.5.) Pihenőidő értelmezése és fajtái

8.1.1.5.1.) Pihenőidő fajtái

- Rövid tartalmú pihenőidő
- Rendes szabadság
- Rendkívüli szabadság

8.1.1.5.2.) Pihenőidő értelmezése

A munka, a munkaidő és a pihenőidő egymáshoz szorosan kapcsolódó, illetve egymást kiegészítő fogalmak. A munkavállaló a munkaidőben köteles munkát végezni és a munkáltató rendelkezésére állni. A munkaidőn túl – főszabály szerint – nem terheli rendelkezésre állási kötelezettség, így a munkáltató a munkaidőn kívüli időszakban nem, vagy csak kivételes esetben rendelkezik. A pihenőidő munkajogi rendeltetése a munkavállalók testi-lelki megújulásának, regenerálódásának biztosítása. Ezzel összefüggésben a pihenőidők a munkáltató számára felállított törvényi korlátok, hiszen a munkáltatónak be kell tartania azokat a munkavállalók, munkaidejének beosztásánál, rendelkezésre állásának meghatározásánál. A pihenéshez való jog alkotmányos alapjog is egyben. A rövid pihenőidő rendeltetése eltérő, hiszen a munkavégzés megszakításával biztosítja az étkezési és pihenési lehetőséget, még a napi és a heti pihenőidő az egybefüggő, munka mentes időszakot biz-

tosítja. A munkaszüneti nap viszont nem klasszikus pihenőidő, hanem olyan munkanap, amikor nemzeti vagy vallási ünnep miatt nem kell munkát végezni. Időtartamuk szerint megkülönböztetünk rövidebb és hosszabb időtartamú pihenőidőket. A rövid pihenőidő közé tartozik a munkaközi szünet, a napi pihenőidő, a heti pihenőnap. A hosszú pihenőidő a szabadság. A munkaközi szünet a legrövidebb pihenőidő, az az időtartam, amely megszakítja a munkavállaló munkavégzését. Rendelgetése mindig is az volt, hogy biztosítsa a munkavállalónak a napi munkavégzés közben az étkezést, a tisztálkodást és a kisebb pihenést. A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni.

8.1.1.6.) Kollektív munkajog

Eddig az egyéni munkaviszonyok szerepét hangsúlyoztuk, a továbbiakban viszont a kollektív munkajog körébe tartozó jogviszonyokat ismertetjük. Kollektív jogviszonyoknak értendők a munkáltató és a szakszervezet, illetve az üzemi tanács közötti jogviszonyok, így különösen a kollektív szerződések és az üzemi megállapodások. A kollektív jogviszonyok nemcsak a kollektív megállapodásokat fedték le, hanem általában a felek magatartását, függetlenül attól, hogy közöttük létesült-e szerződéses kapcsolat. A kollektív munkajogban ugyanis különös jelentősége van a tájékoztatásnak, konzultációnak, az egyetértési jog gyakorlásának.

8.1.1.6.1.) Kollektív munkajog rendeltetése

A kollektív munkajog rendeltetése, hogy hozzájáruljon a munkaviszony alanyai közötti hatalmi kiegyenlítődéshez. Ennek eszköze elsősorban a szakszervezeti szervezkedés és a kollektív alku szabadsága. E két alapvető jog révén az egyéni szerződés alapján, de kollektíven teljesítő munkavállalók közösen léphetnek fel érdekeik érvényesítéséért a munkáltatóval szemben.

8.1.1.6.2.) Kollektív munkajog körébe tartozó érdekképviseleti szerveik

Kollektív munkajog rendeltetése:

A kollektív munkajog rendeltetése, hogy hozzájáruljon a munkaviszony alanyai közötti hatalmi kiegyenlítődéshez. Ennek eszköze elsősorban a szakszervezeti szervezkedés és a kollektív alku szabadsága. E két alapvető jog révén az egyéni szerződés alapján, de kollektíven teljesítő munkavállalók közösen léphetnek fel érdekeik érvényesítéséért a munkáltatóval szemben.

8.1.1.7.) Érdekképviseleti szervek

A magyar munkajog a munkavállalók érdekképviseleti szerveinek a következő négy fajtáját ismeri el:

- *Szakszervezet:* önálló jogi személyiséggel bíró, tipikusan munkáltatóval szemben álló, konfrontatív érdekképviseleti szerv.

- *Üzemi tanács:* a munkavállalóknak a vezetésben, munkáltatói döntésekben való részvételét biztosítja, elkülönült szervezettel nem rendelkezik.
- *Munkavállalói küldöttek* a gazdasági társaság felügyelőbizottságában: csak a gazdasági társasági formában működő, legalább 200 munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknál létezik, mint a munkavállalói részvétel speciális formája.
- *Munkavédelmi képviselő:* speciális, ágazati képviselői szerv, funkciója az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elősegítése.

8.1.1.7.1.) Szakszervezet és az üzemi tanács főbb különbségei

A Szakszervezetek jogi elismerésének alapja a munkavállalók alárendeltségének csökkentése, az Üzemi tanácsok esetében pedig a munkahelyen belüli demokratikus, átlátható, közös döntéshozatal megteremtése. A Szakszervezet alapvetően a munkáltatóval szemben állva, a munkavállalói érdekek védelmét látja el, tevékenysége konfrontatív jellegű, és ehhez igazodnak törvényes jogosultságai is. Ezzel szemben az Üzemi tanács a munkáltatóval együttműködve, kooperatív jelleggel látja el az érdekképviseletet, nincsenek is olyan jogosultságai, amelyek szembenálló pozíciót feltételeznének. Alapvető különbség, hogy a Szakszervezet önálló

jogi személy, az egyesület egy speciális fajtája, amelynek célja a munkavállalók érdekeinek előmozdítása és védelme. Ebből eredő sajátossága, hogy a Szakszervezetnek saját belső szervezeti rendje van, amely elkülönül a munkáltatótól, és amelyet a szervezet önállóan alakít ki. A Szakszervezet maga jogosult eldönteni, hogy milyen szervezeti egységeket hoz létre, és milyen tisztségviselőket választ meg. Jogi személyiségből fakad, hogy saját nevében vállalhat jogokat és kötelezettségeket, illetve saját vagyona lehet, amellyel önállóan gazdálkodhat. Ezzel szemben az Üzemi tanács nem jogi személy, nincs a munkáltatótól elkülönült szervezeti rendje, hanem csak a munkáltató saját belső szervezetének egyik speciális eleme. Ebből következően a vagyoni forgalomban nem léphet fel, perbeli képessége is csak nagyon szűk körben, a munkaügyi vitákban van. Ezt a különbséget úgy is megközelíthetjük, hogy a Szakszervezet képvisellete közvetett, az Üzemi tanácsé viszont közvetlen képviselleti forma, hiszen az utóbbinál külön szervezeti közvetítés nélkül, maguk a munkavállalók, illetve választott képviselőik útján valósul meg az érdekképviselés.

8.1.1.7.2.) Szakszervezet és az Üzemi tanács alapvető hasonlósága

Hasonlóság a két érdekképviseleti forma között az, hogy mindkettő az önkéntes tagság elvén alapul. A Szakszervezet oldalán az egyesülési jogból, mint alkotmányos jogalapunkból ered, hogy minden munkavállaló szabadon dönthet abban, csatlakozik-e egy szakszervezethez vagy távol marad tőle. Ugyanígy az Üzemi tanácsnak is önkéntes vállalás alapján lehet tagja a munkavállaló. Ám itt az egyéni elhatározáson felül az is szükséges, hogy erre a pozícióra megválasszák. Az előbbiekhöz igazodnak a két érdekképviseleti szerv jogosultságai is. A Szakszervezet szembenálló, konfrontatív jellegnek megfelelően kollektív akciókat (pl. demonstrációt, sztrájkot) szervezhet és a kiharcolt munkafeltételeket pedig a munkáltatóval kötött kollektív szerződésben rögzíthet. A kollektív megállapodás a munkáltató minden munkavállalójára irányadó, attól egyetlen munkaszerződés sem lehet eltérő, ennyiben az adott munkahelyen a jogszabályokhoz hasonló normatív szerepe van. Így a szervezet esetében nem is annak van döntő jelentősége, hogy milyen jogosultságokat biztosít számára a törvény, hanem hogy milyen feltételeket akar és tud kiharcolni magának. Ezzel szemben az Üzemi tanács jogi eszközei elsősorban véleményezési információs jogok, befolyása a munkáltató működésére alapvetően részvételi jellegű, mert be tud kapcsolódni a döntéshozási folyamatokba, de azokat

csak nagyon szűk körben képes akadályozni, befolyásolni. A Munka törvénykönyve kifejezetten előírja, hogy az Üzemi tanács a munkáltatónál szervezet sztrájkjal kapcsolatban pártatlan magatartásra kötelezett, és ennek értelmében a sztrájkot nem támogathatja, de nem is akadályozhatja. Viszont az Üzemi tanács tagjai a sztrájkban részt vehetnek, önkéntes alapon.



7. számú kép: Munkavédelmi érdekképviselet, illusztráció

8.1.1.7.3.) Szakszervezet törvényes jogai

A következő jogosultságok – az alku erejétől függetlenül – minden képviselettel rendelkező szakszervezetet alanyi jogon, a törvény erejénél fogva megilletnek. A szakszervezeti jogok jelentős korlátozásáról jelen esetben azért sem lehet beszélni, mivel a kétoldalú diszpozitivitásra épülő új törvény a korábbi szabályokhoz

képest erősen felértékeli a kollektív szerződések és ezáltal a szakszervezetek jelentőségét. Kivételként említhető, hogy a hatályos szabályozás megszüntette a szakszervezeti kifogást. A szakszervezeti kifogás – más néven vétójog – lényege az volt, hogy a szervezet megtámadhatta a munkavállalókat, illetve ezek érdekképviselői szerveit közvetlen érintő jogellenes munkáltatói intézkedést, mulasztást. A kifogás joghatása az volt, hogy a megtámadott intézkedésről a szakszervezetnek és a munkáltatónak egyeztetnie kellett, és a megegyezés vagy az ügyben hozott jogerős bírósági döntésig nem lehetett végrehajtani azt. A Szakszervezet azonban csak akkor emelhetett kifogást, ha az adott ügyben a munkavállaló nem kezdeményezhetett egyéni jogvitát. Így már a korábbi szabályozás mellett is csak igen szűk körben érvényesülhetett a vétójog. Szintén kikerült a törvényből a Szakszervezet munkakörülményekkel kapcsolatos ellenőrzési joga.

8.1.2.) 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről

8.1.2.1.) A törvény hatálya

E törvény hatálya – nemzetközi jogi vagy uniós jogi kötelezettség teljesítése érdekében, törvény eltérő rendelkezése hiányában – kiterjed:

- a minisztérium, a kormányhivatal, a központi hivatal (a továbbiakban: központi államigazgatási szerv);
- a kormányhivatal és a központi hivatal területi, helyi szerve, továbbá a Kormány által intézményfenntartásra kijelölt szerv;
- a rendőrség, a büntetés-végrehajtás és a hivatásos katasztrófavédelmi szerv központi, területi és helyi szervei;
- a továbbiakban államigazgatás kormánytisztviselőjének és kormányzati ügykezelőjének kormányzati szolgálati jogviszonyára,
- a minisztérium közigazgatási államtitkárának és helyettes államtitkárának kormányzati szolgálati jogviszonyára, valamint
- a helyi önkormányzat képviselő-testületének polgármesteri hivatala, közterület-felügyelete, a közös önkormányzati hivatala (a továbbiakban: képviselő-testület hivatala) köztisztviselőjének és közszolgálati ügykezelőjének közszolgálati jogviszonyára,
- a polgármesterre, alpolgármesterre.

8.1.3.) 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról

8.1.3.1.) A törvény hatálya

E törvény hatálya – ha törvény eltérően nem rendelkezik – az állami és a helyi önkormányzati költségvetési szerveknél, valamint a helyi

önkormányzat által (a továbbiakban: munkáltató) a feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátására foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyára terjed ki.

8.1.4.) 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről

8.1.4.1.) A rendelet alkalmazási köre

E rendeletet kell alkalmazni a munkaerő-kölcsönzési, a közfoglalkoztatásra irányuló munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység folytatására, az e tevékenységet folytatók nyilvántartásba vételének feltételeire, valamint az állami foglalkoztatási szervként eljáró fővárosi és megyei kormányhivatal (a továbbiakban: kormányhivatal) nyilvántartásba vétellel kapcsolatos eljárására.

- Nem tartozik a rendelet alkalmazási körébe az a közvetítői tevékenység, amelynek keretében,
- az oktatási intézmény a vele tanulói, hallgatói jogviszonyban állók részére, álláskereső céljából a munkaadókkal találkozót szervez (állásbörze), színházi és művészeti ügynökség művészeket közvetít.

- Az e rendeletben foglaltakat a tengerészekre vonatkozó munkaerő-kölcsönzési és magán-munkaközvetítői tevékenység folytatása tekintetében a tengerész munkaközvetítői és munkaerő-kölcsönzési tevékenység feltételeiről szóló kormányrendeletben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

8.1.4.2.) Munkavédelmi törvény szerinti szabályozás a munkaerő-kölcsönzésben

Munkáltatónak kell tekinteni a munkaerő-kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót kölcsönvevőként foglalkoztatót. A munkáltatónak munkavédelmi és munkaegészségügyi szempontból, az általa működtetett vállalkozás szabályait kell a kölcsönzött munkavállalóra vonatkoztatni. Munkavédelmi szempontból kölcsönvevőként foglalkoztató felel a munkaerő-kölcsönzés keretében részére átengedett munkavállalóért.

8.1.5.) 1996. évi LXXV. törvény a munkaügyi ellenőrzésről

E törvény célja, hogy az Alaptörvényben megfogalmazott elvek alapján a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályokban megállapított köteleességek megtartása állami ellenőrzésének tárgyát, személyi és szervezeti kereteit, az eljárás rendjét, valamint e köteleességek megszegésének jogkövetkezményeit meghatározza.

8.2.) Munkavédelmi jogszabályok

8.2.1.) Munkavédelmi törvény

8.2.1.1.) 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről

8.2.1.2.) Munkavédelmi törvény hatályba lépése, változása a gazdaság átalakulása során, megalkotásának célja

Sokak számára a munkavédelem, mint fogalom csak akkor jut eszébe, amikor baleset vagy foglalkozás-egészségügyi megbetegedés történik. Ebben az esetben értékelődik fel a munkavédelem, mint szakma. A munkavédelem legfőbb feladata a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések megelőzése, azok minimalizálása. A megelőzésre alapvető joga van a munkavállalóknak. 2004-ben Magyarország teljes értékű tagja lett az Európai Uniónak. Ettől az időponttól kezdve a munkavédelem jellegét meghatározza a közösségi szabályok magyarországi bevezetése, érvényesítése. A mai magyar munkavédelem jogi szabályozása megfelel a közösségi normarendszernek. Értékei azonosak valamennyi tagállami közösség értékeivel, természetesen sok vonásában megőrizve egyedi jellegét, megoldásait. Értékként kell, hogy jellemezzük a megelőzést, mint a munkavállalók munkavégző képességének, egészségének megőr-

zésének legfőbb célját. A kölcsönös tájékoztatás és együttműködés a munkaadók és a munkavállalók között és a munkavédelmi szakismerettel rendelkező szakemberek biztosítása az egyes feladatok végrehajtására lehet a garanciája a biztonságos munkavégzésnek. A munkavégzés során használt gépek, berendezések, eszközök biztonságának tanúsítása feltétele a balesetmentes munkavégzésnek. A munkavédelem bonyolult és összetett szakmai és jogi szabályozások összessége, melyek „sarokkövének” a Munkavédelmi törvényt tekinthetjük, mint kerettörvényt, amely felhatalmazást biztosít az egyes ágazatok speciális munkavédelmi szempontú jogszabályainak megalkotására. Megjelenik a törvényben alapvető kategóriaként az objektív munkaadói kötelezettség és felelősségvállalás. Ez természetesen nem jelenti és jelentheti azt a munkavállalók számára, hogy munkájuk során nem kell a munkavédelmi előírásokat betartaniuk, vagy a munkautasításoktól eltérően végezhetik munkájukat, ne viseljék a védőeszközöket, hisz a törvény rendelkezik a munkavállalók kötelezettségéről is. A Munkavédelmi törvény az egészséget megóvó, munkavégző képességnek teljes, az aktív munkavégzés időszakára történő megőrzésére is rendelkezik, amely a munkakörülmények és munkakörnyezet kialakításában jelenik meg, mint humanitás. Szakmailag a munkavédelem fontos része a munkaegészségügy, hisz a munkavégzés biztonsága összefüggésben van az

emberi tényezőkkel, mint például a fizikai és mentális alkalmasság a munkakör ellátására. A munkavédelem fejlődésének nagy eredménye a munkahelyi közösségi kapcsolatok elemzése, az emberi méltóság védelme a munkahelyi szexuális zaklatás tiltásával. Munkahelyi környezeti tényezők is befolyásolják a munkahelyen töltött időszak komfortérzetének minőségét, olyanok, mint például az Ergonómia. A Munkavédelmi törvény nem hagyja figyelmen kívül a fiatalok védelmét testi-lelki fejlődésük biztosítása érdekében, az idősödő korúak terhelhetőségére is figyelmet fordít, a fogyatékkal élők beilleszkedését segíti, végezetül, de nem utolsósorban, nagy figyelmet fordít a várandós nők munkavégzési körülményeire is. Tartalmaz a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályokat is. Munkavédelemmel kapcsolatban meg kell említenünk az Alkotmányt, mint az iránymutató szabályozás és az elvek alapvető forrását. Az Alkotmány, mint kiemelkedő jogi intézmény, a munkavédelemmel kapcsolatban megfogalmazott elveit törvényhozás tárgyává tette. Az Alkotmány mellett meg kell említeni a nemzetközi jognak való megfelelést is, hiszen a magyar jogrend részeként a munkavédelmi törvény az Európai Unió jogharmonizációs folyamat eredményeként nyerte el végső formáját, szabályai teljes mértékben összeegyeztethetők az Európai Unió munkavédelmi követelményeivel, irányelveivel.

8.2.1.3.) Munkavédelmi törvény hatálya

8.2.1.3.1.) Munkavédelmi törvény tárgyi hatálya

A tárgyi hatály arra ad választ, hogy a jogszabály milyen ügyekre, magatartásokra, jogkövetkezményekre terjed ki. A munkavédelmi törvény szabályozási körébe vonja az összes szervezett munkavégzés keretén belül foglalkoztatott munkavállalót. Ennek a fogalmát kiadványunk már tartalmazza.

8.2.1.3.2.) Munkavédelmi törvény személyi hatálya

A személyi és szervezeti hatály arra ad választ, hogy milyen természetes vagy jogi személyekre szervezetekre állapít meg a jogszabály rendelkezéseket. A munkavédelmi törvény kiterjed a munkáltatóra és a munkavállalóra, ideértve annak speciális formáját a munkaerő-kölcsönzést is, valamint a külön jogszabály szerint működő állami szervezeteket. A munkavégzés hatókörében tartózkodókra formailag nem terjed ki, jogot, kötelezettséget rájuk nem állapít meg, viszont a védelmük megvalósítása tekintetében a munkaadókat kötelezi.

8.2.1.3.3.) Munkavédelmi törvény területi hatálya

A területi hatály kérdése arra ad választ, hogy milyen területen alkalmazható a Munkavédelmi törvény (Mvt.) hatálya Magyarország területére terjedően. Egy-egy esetben a törvény részletesen rendelkezik és tartalmaz kötelezettséget, a külföldi kiküldetés, külszolgálat és a külföldön elszenvedett munkabaleset bejelentésével és nyilvántartásával kapcsolatban. Átvitt értelemben a Munkavédelmi törvény területi hatálya Magyarországon az olyan munkahelyekre vonatkozik, ahol szervezet munkavégzés keretén belül valósul meg a foglalkoztatás.

8.2.1.3.4.) Munkavédelmi törvény időbeli hatálya

1994. január 1-től hatályos, természetesen az egyes módosításokkal érintett részei a módosító törvény által megállapított időpontokban váltak hatályossá.

8.2.1.4.) Munkáltató belső szabályozása, munkavédelmi törvényben kapott felhatalmazás alapján

A munkáltató rendelkezhet saját hatáskörben – Mt. felhatalmazása alapján – munkavédelmi szabályzat kiadásával, melyben szabályozza a munkavédelmi feladatokat ellátó vezetők (munka-irányítók) kötelezettségeit, és a munkavállalók által betartandó

szabályokat. Munkáltató a munkavédelmi szabályzatban rendeli el az egyes munkavédelmi eljárások menetét, a biztonságtechnikai vizsgálatok, felülvizsgálatok elvégzését, munkavédelmi üzembe helyezés lefolytatását, a kockázatértékelés elkészítését, a munkavédelmi belső ellenőrzés időpontjait, a baleset kivizsgálási módját és egyéb munkavédelmi felelősök feladatát. Meghatározza az egyéni védőeszközhöz juttatást, a munkaalkalmassági orvosi vizsgálatok rendjét, eljárási munkautasítások készítését. Támogatja az érdekképviseletek működését és más, a munkáltató tevékenységi körébe tartozó speciális biztonsági egészségvédelmi feladatok végzését. A munkáltató belső szabályzata, munkavédelemre vonatkozó szabálynak minősül, felelősséget megállapító joghatással bír. Kiadását egyeztetni kell a munkavédelmi képviselővel. Elkészítése munkavédelmi szakismereteket igényel, ezért célszerű munkavédelmi szakemberrel, annak bevonásával elkészíteni. Amely feladatokat a munkavédelmi törvény munkavédelmi szaktevékenységnek vagy foglalkozás-egészségügyi szaktevékenységnek minősít, ez esetben a munkát megfelelő képzettséggel rendelkező szakemberrel kell elvégeztetni. Az elkészített munkavédelmi szabályzatot ismertetni kell a munkavállalókkal, hatósági ellenőrzéskor be kell mutatni az ellenőrzést végző személy részére. A munkavédelemre vonatkozó munkáltatói szabályok, jogi szabályozásnak minősülnek, végrehajtásuk kötelező, be

nem tartásuk esetén megállapítják a munkáltató és/vagy a nevében eljáró személy, illetőleg a munkavállaló jogi felelősségét.

8.2.1.5.) 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról

A rendelet a munkavédelmi törvény egyes pontjainak végrehajtási módját határozza meg.

8.2.1.6.) 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet tartalmi összefoglalója

8.2.1.6.1.) Munkabaleset kivizsgálása

A munkáltató minden munkaképtelenséggel járó munkabalesetet, ideértve a bányászati munkabalesetet is (a továbbiakban együttesen: munkabaleset), a bekövetkezését követően köteles haladéktalanul kivizsgálni. A 3 munkanapot meghaladó munkaképtelenséggel járó munkabalesetet ki kell vizsgálni, nyilvántartásba kell venni és be kell jelenteni. Munkaképtelenséget nem okozó munkabaleset esetén kötelező az egészségbiztosítási ellátásról szóló törvény végrehajtására kiadott kormányrendeletben foglalt szabályokat alkalmazni.



8. számú kép: Munkabalesetek, illusztráció

8.2.1.6.2.) Munkavédelmi érdekképviselő

A munkahelyi munkavédelmi program elkészítésére vonatkozó javaslat munkáltató részéről történő elutasítása esetén kollektív munkaügyi vita kezdeményezhető a 2. számú mellékletben meghatározott I. veszélyességi osztályba tartozó és 50 főnél több munkavállalót foglalkoztató, valamint a II. veszélyességi osztályba tartozó és 300 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatóval szemben.

- 1/a. számú melléklet az 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelethez*
- Az Mvt. 21. § (2) bekezdése alapján veszélyesnek minősülő munkaeszközök jegyzéke.*
- 1/b. számú melléklet az 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelethez*
- Az Mvt. 21. §-ának (5) bekezdése alá tartozó egyes veszélyes munkaeszközök jegyzéke.*

8.2.1.6.3.) Munkavédelmi szakember foglalkoztatása

A rendelet 2. számú mellékletében meghatározott tevékenységet folytató és veszélyességi osztályba sorolt munkáltató a mellékletben megállapított munkavállalói létszámhoz és képesítési feltételekhez igazodóan köteles a tevékenységhez elegendő létszámot és időt biztosítva, de legalább az előírt időtartamokra munkavédelmi (munkabiztonsági) szakképesítéssel rendelkező – elegendő, de legalább az előírt létszámú – szakembert foglalkoztatni.

– 3. számú melléklet az 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelethez

8.2.1.6.4.) A munkabaleset kivizsgálásának szempontjai

A munkabaleset vizsgálatakor az esemény térbeni és időbeni környezetében fel kell tárni a veszélyes körülményeket és veszélyes cselekedeteket, valamint azokat a tényezőket, melyeknek szerepük lehetett a sérülést eredményező mozzanat vagy folyamat beindulásában. Tartalmazza továbbá a végrehajtási rendelet a munkabaleseti jegyzőkönyv kitöltési útmutatóját.

8.2.2.) Foglalkozási betegség, fokozott expozíció bejelentése, kivizsgálása

8.2.2.1.) 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról

Az orvosi tevékenység körében észlelt, a rendelet 2. számú mellékletében szereplő foglalkozási betegséget, foglalkozási eredetű heveny vagy idült mérgezést (a továbbiakban együtt: foglalkozási betegség), valamint a külön jogszabályban meghatározott vegyi anyagok, továbbá zaj okozta fokozott expozíciós esetet a munkáltató telephelye szerint illetékes fővárosi és megyei kormányhivatal járási hivatalához, mint munkavédelmi hatósághoz (a továbbiakban: munkavédelmi hatóság) be kell jelenteni, ki kell vizsgálni és elfogadásuk esetén nyilvántartásba kell venni. A munkavédelmi hatóság a hozzá érkezett, a foglalkozási betegség gyanújával kapcsolatos bejelentéseket 1 munkanapon belül továbbítja a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által vezetett minisztérium (a továbbiakban: minisztérium) részére.

8.2.3.) Miniszteri rendeletek munkahelyek kialakításának követelményeiről

8.2.3.1.) 2/1998. (I. 16.) MüM rendelet a munkahelyen alkalmazandó biztonsági és egészségvédelmi jelzésekről

E rendelet hatálya kiterjed – a rendelet (2) bekezdésében meghatározott kivétellel – az Mvt. 87. §-ának 5. pontja szerinti munkahelyekre vonatkozó biztonsági és egészségvédelmi jelzésekre.

8.2.3.2.) 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről

2. kiadványunkban részletesen bemutatásra került.

8.2.3.3.) 3/2002. (II.8.) SzCsM-EüM együttes rendelet a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről

A rendelet hatálya – a rendelet (2)–(3) bekezdéseiben megállapított kivételekkel – kiterjed az Mvt. 87. § 5. pontja szerinti munkahelynek a szervezett munkavégzés során történő kialakítására és használatára.

8.2.3.4.) 280/2004. (X. 20.) Korm. rendelet a környezeti zaj értékeléséről és kezeléséről

Tudományos műszaki tervező tevékenységet végző munkaköröknél szükséges használni a tervezés során.

8.2.4.) Miniszteri rendeletek munkaeszközök, gépek kialakításának, használatának követelményeiről

8.2.4.1.) 10/2016. (IV. 5.) NGM rendelet a munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjéről

8.2.4.1.1.) A munkaeszközökre vonatkozó általános követelmények

A munkáltató köteles a munkavállaló munkavégzéséhez olyan munkaeszközt rendelkezésre bocsátani, amely kialakításában, felépítésében és az alkalmazott védelmi megoldások tekintetében megfelel a munkavédelemre vonatkozó szabályoknak, és alkalmas az adott munkahelyi körülmények között az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos használatra. A munkaeszközt úgy kell kialakítani és elhelyezni, hogy megvédje a munkavállalót és a munkavégzés hatókörében tartózkodót a munkaeszköz kigyulladásától vagy túlhevülésétől, illetve a munkaeszközben keletkező, használt vagy tárolt gáz, por, folyadék, gőz vagy egyéb anyag munkakörnyezetbe történő kijutásától. Továbbá alkalmas legyen a benne keletkező, használt vagy tárolt anyag robbanásának megelőzésére és biztosítsa a munkavállaló és a munkavégzés hatókörében tartózkodó védelmét az áramütés ellen, mind üzemszerű körülmények, mind meghibásodás esetén.

8.2.4.2.) 16/2008. (VIII. 30.) NFGM rendelet a gépek biztonsági követelményeiről és megfelelőségének tanúsításáról

8.2.4.2.1.) Biztonsági követelmények

Gép, vagy részben kész gép csak akkor hozható forgalomba vagy helyezhető üzembe, ha megfelel az e rendelet szerinti biztonsági és egészségvédelmi előírásoknak, és rendeltetésszerű összeszerelés, karbantartás és használat, vagy az észszerűen előre látható rendellenes használat mellett nem veszélyezteti a személyek, állatok életét, testi épségét, egészségét és a vagyonbiztonságot, valamint adott esetben a környezetet.

A gépet, vagy részben kész gépet úgy kell tervezni, gyártani, kialakítani és akkor lehet forgalomba hozni, ha megfelel a rendelet 1. sz. mellékletében meghatározott alapvető biztonsági és egészségvédelmi követelményeknek. A környezetvédelemmel kapcsolatos alapvető egészségvédelmi és biztonsági követelmények csak az 1. sz. melléklet 2.4. pontjában említett gépekre alkalmazandók.

Az olyan gépet, amely a CE jelölést viseli, és amelyhez mellékeltek a rendelet 3. sz. mellékletének A. pontjában meghatározott tartalmú EK-megfelelési nyilatkozatot, úgy kell tekinteni, mint amely megfelel e rendelet rendelkezéseinek.

A honosított, a harmonizált szabványnak megfelelően gyártott gépet úgy kell tekinteni, hogy az megfelel a szabvány által lefedett

alapvető biztonsági és egészségvédelmi követelményeknek. A fentebb említett honosított, harmonizált szabványok jegyzékét a Magyar Szabványügyi Testület a hivatalos lapjában teszi közzé.

8.2.4.3.) 146/2014. (V. 5.) Korm. rendelet a felvonókról, mozgólépcsőkről és mozgójárdákról

8.2.4.3.1.) A rendelet alkalmazási köre

E rendeletet alkalmazni kell az építményekben és azon kívül állandó jelleggel létesített minden felvonóra, mozgólépcsőre és mozgójárdára, valamint az ezek létesítésével, áthelyezésével, használatbavételével, üzemeltetésével, üzembe helyezésével, karbantartásával, átalakításával, elbontásával, ellenőrzésével, felülvizsgálatával összefüggő tevékenységekre, továbbá az e tevékenységeket végzőkre.

8.2.4.4.) 54/2014. (XII. 5.) BM rendelet az Országos Tűzvédelmi Szabályzatról

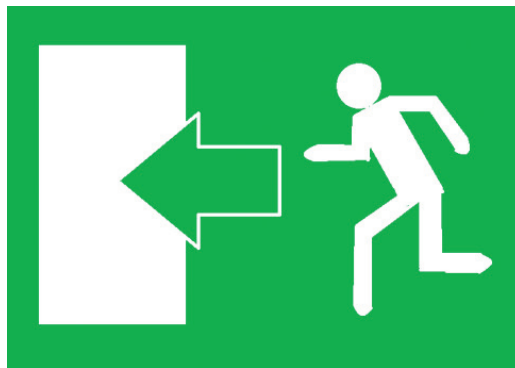
8.2.4.4.1) A kiürítés általános követelményei

Az épületeket úgy kell kialakítani, hogy tűz esetén a benntartózkodó személyek:

- a tartózkodási helyüket képező helyiséget elégséges számú és átbocsátóképességű, illetve megfelelő helyen beépített kijáraton elhagyhassák,
- a tartózkodási helytől mérve a megengedett elérési távolságon belül menekülési útvonalra, biztonságos térbe vagy átmeneti védett térbe juthassanak,
- a nem menthető személyek tartózkodási helye kielégítő védelmet nyújtson a tűz és kíséőjelenségei ellen.

A menekülésben korlátozott személyek számára létesített átmeneti védett térből a mentés lehetőségét biztosítani kell.

Önállóan menekülő személyek menekülése akkor tervezhető átmeneti védett térbe, ha azt önálló tűzszakaszként alakítják ki, amelyből a biztonságos térbe jutás a tűzszakaszba lépés helyétől a megengedett elérési távolságon belül biztosított.



9. számú kép: Menekülési útvonal jelölése, illusztráció

8.2.5.) Miniszteri rendeletek a pénzügyi és tudományos tevékenységet végzőket érő kóroki tényezők szabályozásáról

8.2.5.1.) 66/2005. (XII. 22.) EüM rendelet a munkavállalókat érő zajexpozícióra vonatkozó minimális egészségi és biztonsági követelményekről

8.2.5.1.1.) A munkavállalókat érő zajexpozícióra vonatkozó minimális egészségi és biztonsági követelményekről

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 88. §-a (2) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján – a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszterrel egyetértésben – a következőket rendeli el:

E rendelet előírásait a szervezett munkavégzés keretében végzett minden olyan tevékenységre alkalmazni kell, amikor a munkavégzés során a munkavállalók zajból származó kockázatnak ténylegesen vagy vélhetően ki vannak téve.

8.2.5.1.2.) A munkavállalókat érő zajexpozícióra vonatkozó kockázatértékelés

A munkáltatónak a kockázatértékelés során különösen a következőket kell figyelembe venni:

A zajterhelés szintjét, jellegét és időtartamát, beleértve az impulzusos jellegű zajexpozíciót is.

A zajexpozíciós határértékeket és beavatkozási határértékeket.

A sérülékeny kockázati csoportba tartozó munkavállalók (terhes nők, fiatalok, hallássérült munkavállalók) egészségét és biztonságát érintő bármilyen hatást.

A zaj és a munkahelyen előforduló ototoxikus anyagok közötti, illetve a zaj és a rezgések közötti kölcsönhatásokból eredő, a munkavállalók egészségét és biztonságát érintő hatásokat.

A zaj és a figyelmeztető jelzések, illetve a balesetek kockázatának csökkentése érdekében alkalmazandó egyéb hangjelzések közötti kölcsönhatásokból eredő, a munkavállalók egészségét és biztonságát érintő közvetett hatásokat.

Az alkalmazott munkaeszköz gyártója által a zajkibocsátással kapcsolatban szolgáltatott információkat.

A csökkentett zajkibocsátású munkaeszköz vagy a meglévő munkaeszközre kifejlesztett zajkibocsátást csökkentő kiegészítő berendezések (például: hangtompító, hanggátló géptok) meglétét.

A munkáltató felelőssége alá tartozó, munkaidőn túli zajexpozíciót.

Az egészségügyi hatóságtól, illetve a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól kapott információkat, beleértve a tudományos publikációkat is.

A megfelelő zajcsökkentő tulajdonságokkal rendelkező hallásvédő eszközök rendelkezésre állását.

A munkáltatónak olyan kockázatértékeléssel kell rendelkeznie, amely meghatározza, hogy a 8–11. §-ok rendelkezései szerinti milyen intézkedéseket kell megtenni. A kockázatértékelésnek papíralapú adathordozón hozzáférhetőnek kell lennie.

A kockázatértékelést az Mvt. 54. § (3) bekezdése alapján első alkalommal legkésőbb a munkáltató tevékenységének megkezdésétől számított egy éven belül, azt követően indokolt esetben köteles elvégezni és azt évenként felülvizsgálni. Indokolt esetnek kell tekinteni különösen a kockázatok (munkakörülmények, az alkalmazott technológia, veszélyes anyag, készítmény, munkaeszköz, munkavégzés) lényeges megváltozását, illetőleg új technológia, veszélyes anyag, munkaeszköz, munkaszervezés bevezetését, alkalmazását, vagy ha az egészségügyi vizsgálat azt indokolja.

8.2.5.2.) 49/2015. (XI. 6.) EMMI rendelet a Legionella által okozott fertőzési kockázatot jelentő közegekre, illetve létesítményekre vonatkozó közegészségügyi előírásokról.

8.2.5.2.1.) Felelősség

A Legionella-fertőzési kockázatot jelentő létesítményekre, illetve a fokozott Legionella-fertőzési kockázatot jelentő létesítményekre vonatkozó előírások betartásáért a létesítmény üzemeltetője, ennek hiányában tulajdonosa felel. (széles körben előforduló baktérium, egy vízi organizmus, a Legionella, mely a vízpermet belégzését követően tüdőgyulladást, légúti megbetegedést, emésztőrendszeri és idegrendszeri problémákat okozhat.)

8.2.5.2.2.) Kockázatbecslés

A Legionella-fertőzési kockázatot jelentő létesítményekben, illetve a fokozott Legionella-fertőzési kockázatot jelentő létesítményekben a Legionella-fertőződési kockázat egységes módszertan szerinti felmérését el kell végezni.

A kockázatbecslést a létesítmény üzemeltetésében bekövetkezett, a Legionella-expozíció szempontjából kockázatot jelentő közeg paramétereit érintő változást követően 30 napon belül ismételten el kell végezni.

A kockázatbecslési dokumentáció kötelező tartalmi elemeit a rendelet 1. sz. melléklete tartalmazza.

A kockázatbecslési dokumentáció elérhetőségét a munkavállalók részére a létesítményben biztosítani kell.

8.2.6.) A kémiai biztonság jogi szabályozása

8.2.6.1.) 2000. évi XXV. törvény a kémiai biztonságról

E törvény hatálya az embert és a környezetet veszélyeztető veszélyes anyagokra és keverékekre, illetőleg az ezekkel folytatott tevékenységekre terjed ki azzal, hogy a CLP szerinti osztályozásig – az osztályba sorolhatóságtól függetlenül – e törvényt valamennyi anyagra alkalmazni kell. A veszélyes anyagok és veszélyes keverékek csomagolására és feliratozására (címkézésére) vonatkozó rendelkezéseket – ha azt külön jogszabály elrendeli – azon keverékekre is alkalmazni kell, amelyek nem minősülnek veszélyesnek, de – különösen mennyiségükre, felhasználásuk módjára vagy céljára tekintettel – különleges kockázatot jelenthetnek az emberi egészségre vagy a környezetre.

8.2.6.2.) 25/2000. (IX. 31.) EüM-SZCSM együttes rendelet a munkahelyek kémiai biztonságáról

8.2.6.2.1.) A rendelet célja

E rendelet célja a munkahelyen jelen lévő vagy a munkafolyamat során felhasznált veszélyes anyagok és veszélyes keverékek expozíciójából eredő egészségi és biztonsági kockázatok elkerüléséhez vagy csökkentéséhez szükséges minimális intézkedések meghatározása.

8.2.6.2.2.) A rendelet hatálya

E rendelet hatálya – a rendelet (2)–(3) bekezdéseiben foglalt kivétellel – kiterjed minden olyan tevékenységre, amelynek során az Mvt. szerinti szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatott, illetve a munkavégzés hatókörében tartózkodó személyt (a továbbiakban: munkavállaló) veszélyes anyag és veszélyes keverék hatása érheti.

8.2.6.3.) 44/2000. (XII. 27.) EüM rendelet a veszélyes anyagokkal és a veszélyes készítményekkel kapcsolatos egyes eljárások, illetve tevékenységek részletes szabályairól

Veszélyes anyag bejelentéséhez a magyar nyelvű biztonsági adatlapot, címketervet, illetve veszélyes keverék bejelentéséhez a magyar nyelvű biztonsági adatlapot elektronikus úton az Országos Szakrendszeri Információs Rendszer által biztosított módon kell az országos tisztifőorvosnak megküldeni. A veszélyes anyagok és keverékek bejelentéséhez szükséges tartalmi követelményeket a rendelet 5. sz. melléklete tartalmazza.

Az országos tisztifőorvos által működtetett Egészségügyi Toxikológiai Tájékoztató Szolgálat (a továbbiakban: ETTSZ) feladata a veszélyes anyagok és veszélyes keverékek adatainak gyűjtése és feldolgozása, információadás céljából történő rendszerezése. Az ETTSZ látja el az 1272/2008/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet

45. cikkében meghatározott, a keverékeket forgalomba hozó importőröktől és további felhasználóktól beérkező információk fogadásával, kezelésével és felhasználásával kapcsolatos feladatokat.

Az ETTSZ a veszélyes anyagokról országos nyilvántartást, a veszélyes keverékekről terméknyilvántartást vezet.

Az ETTSZ a nyilvántartásában szereplő veszélyes anyagokra és veszélyes keverékekre vonatkozó megkeresésre felvilágosítást ad, a mérgezetten orvosi elsősegélynyújtását és egészségügyi ellátását végzők részére a betegellátáshoz szükséges mértékben.

8.2.7.) Az egyéni védőeszköz jogi szabályozása

8.2.7.1.) 30/2018. (II. 28.) Korm. rendelet az egyéni védőeszközök megfelelőségét értékelő szervezetek kijelölésének és tevékenysége felülvizsgálatának szabályairól

8.2.7.1.1.) A kijelölési eljárás

E rendelet alkalmazásában kijelölő hatóság a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter. A kijelölési eljárás kérelemre indul, amelyet a rendelet 1. sz. melléklete szerinti nyomtatványon, elektronikus formában kell benyújtani a kijelölő hatósághoz.

A kérelmező szervezetnek rendelkeznie kell:

- a megfelelőség-értékelési tevékenysége során szükséges dokumentumok – így különösen az EU-típusvizsgálati tanúsítvány, az ellenőrzési jegyzőkönyv, a vizsgálati jegyzőkönyv – valamint a megfelelőség-értékelési tevékenységével összefüggő eljárásának a gazdasági szereplők tájékoztatására szolgáló dokumentumai angol nyelvű fordításával,
- a kérelmezett megfelelőség-értékelési területre vonatkozó, káreseményenként legalább 10 millió forintnak megfelelő biztosítási összegre kötött érvényes felelősségbiztosítási szerződéssel.

8.2.7.2.) 4/2018. (II. 28.) NGM rendelet az egyéni védőeszközök megfelelőségét értékelő szervezetek kijelölési eljárásért fizetendő igazgatási szolgáltatási díj mértékéről és a díj megfizetésére vonatkozó szabályokról

8.2.7.3.) 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet a munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz használatának minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeiről

A rendelet hatálya kiterjed az egyéni védőeszköz munkahelyen történő használatának biztonsági és egészségvédelmi követelményei tekintetében minden munkáltatóra, aki szervezett munka-

végzés keretében munkavállalót foglalkoztat, beleértve a munkáltató által közhasznú munkavégzés keretében foglalkoztatott munkavállalókat is.

Amennyiben megelőző műszaki, illetve szervezési intézkedésekkel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés nem valósítható meg, a kockázatok egészséget nem veszélyeztető mértékűre csökkentése érdekében a munkáltató a munkavállalókat a kockázatokkal szemben védelmet nyújtó védőeszközzel látja el és ellenőrzi azok rendeltetésszerű használatát. A kockázatbecsléshez, valamint a hatékony védelmet nyújtó védőeszköz kiválasztásához, a védőeszköz-használat szabályainak megállapításához a munkáltató szükség esetén szakértőt vesz igénybe. A kockázatbecslésre, a védőeszköz kiválasztására vonatkozó adatokat, a mérési eredményeket, a szakértői véleményeket és ajánlásokat, továbbá a védőeszköz juttatásával kapcsolatos egyéb dokumentumokat a munkáltató naprakészen tartja nyilván, és azokat az ellenőrzést végző hatóság kérelmére bemutatja. A munkáltató gondoskodik arról, hogy a védőeszköz úgy nyújtson védelmet a munkakörnyezeti kockázatokkal szemben, hogy önmaga ne idézzon elő további veszélyt. Feleljen meg a munkavégzés körülményeinek. Feleljen meg az ergonómiai követelményeknek és a munkavállaló egészségi állapotának. Amennyiben egyszerre több kockázat fennállása szükségessé teszi, hogy

a munkavállaló egy időben több védőeszközt használjon, ezeknek a védőeszközöknek összeillőknek és hatékonyaknak kell lenniük a fennálló kockázatokkal szemben. A védőeszköz használatának feltételeit – különösen viselhetőségének időtartamát – a kockázat súlyossága, a kockázatnak való kitettség gyakorisága, az egyes munkavállalók munkavégzési helyének jellemzői, valamint a védőeszköz teljesítménye és hatásfoka, valamint a védőeszköz viselése által okozott többletterhelés mértékének figyelembevétele alapján kell meghatározni. A védőeszköz személyes használatra szolgál, kihordási ideje nincs. Amennyiben a munkavégzés körülményei megkívánják, hogy valamely védőeszközt ne csak egy személy, hanem többen is használjanak, megfelelő intézkedéseket kell tenni annak biztosítására, hogy az ilyen használat ne jelentsen egészségügyi vagy higiénés kockázatot a használók számára. A védőeszközt a munkáltató ingyenesen biztosítja, továbbá karbantartás, tisztítás, javítás vagy csere útján gondoskodik arról, hogy a védőeszköz használható, valamint megfelelő higiénés állapotban legyen. A munkáltató előzetesen tájékoztatja a munkavállalót azoknak a kockázatoknak a jellegéről és mértékéről, amelyekkel szemben a védőeszköz használata őt megvédi, továbbá gondoskodik arról – szükség esetén gyakorlati képzéssel –, hogy a munkavállaló megtanulja a védőeszköz használatának módját. A munkáltató a védőeszköz rendelkezésre

bocsátásával egyidejűleg magyar nyelvű tájékoztatót és használati utasítást a munkavállaló rendelkezésére bocsát. A tájékoztatás és a gyakorlati képzés megtörténtét a munkáltató írásban dokumentálja és azt a munkavállalóval alá kell íratnia, továbbá – kérelemre – az ellenőrzést végző hatóság részére a dokumentumot bemutatja. A munkáltató köteles biztosítani a munkavállalók, illetve azok képviselői számára a tájékoztatást, az oktatást és a konzultációt a védőeszköz használatával kapcsolatosan.

8.3.) Foglalkozás-egészségügyi jogi szabályozás

8.3.1.) A rendelet hatálya

Kiterjed minden munkavállalóra, akit szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatnak belföldön és nem tartozik a rendelet c) pont hatálya alá, továbbá akit az aa.) alpont szerinti munkáltató külföldre küld munkavégzés céljából, valamint a rendszeres szociális segélyt kérelmező igényjogosult aktív korú nem foglalkoztatott személyre.

8.4.) Az építőipari tevékenység jogi szabályozása

8.4.1.) 4/2002. (II.20.) SzCsM-EüM együttes rendelet az építési munkahelyeken és az építési folyamatok során megvalósítandó minimális munkavédelmi követelményekről

A tervező köteles a kivitelezési tervdokumentáció készítése során koordinátort igénybe venni (foglalkoztatni vagy megbízni). A koordinátor megvalósítja a 7. §-ban meghatározott feladatokat, illetve megteszi a kiviteli terv munkahelyi egészség és biztonság szempontjából szakszerű elkészítéséhez szükséges javaslatokat.

8.4.2.) Az előkészítés általános alapelvei

A kivitelezési tervdokumentációk készítésénél, az építőipari kivitelezési tevékenység előkészítésénél és végzésénél a tervezőnek, illetve a kivitelezőnek – ezek hiányában az építtetőnek – figyelembe kell vennie a munkavédelemre vonatkozó szabályokban meghatározott előírásokat. Biztonsági és egészségvédelmi tervben meg kell határozni az adott építési munkahely sajátosságainak a figyelembevételével a munkahelyre, a munkavégzésre vonatkozó egészségvédelmi és biztonsági követelményeket. A tervnek tartalmaznia kell azokat a különleges intézkedéseket, amelyek a munkák veszélyeinek kiküszöbölését szolgálják.

8.4.3.) A koordinátor feladatai

A koordinátor feladatai a kiviteli terv készítésével összefüggésben a következők:

- koordinálja a 6. §-ban meghatározottak megvalósítását,
- szakmailag ellenőrzi a biztonsági és egészségvédelmi tervet,
- összeállítja azt a dokumentációt, amelyben az építmény és az építési technológia jellemzői alapján az egészség és biztonság célszerű követelményeit rögzítik az esetleges későbbi munkák biztonsága érdekében.

Összehangolja a megelőzés és a biztonság általános alapelveinek megvalósítását, különösen:

- a kivitelezési tervek elkészítése során az egyszerre, vagy a csak egymás után végezhető munkafázisok, illetve munkaszakaszok meghatározását,
- a különböző munkafázisok, illetve munkaszakaszok előrelátható kivitelezési időtartamának meghatározását.

8.5.) Nyomástartó berendezések, gázpalackok, gázfogyasztó készülékek

8.5.1.) 44/2016. (XI. 28.) NGM rendelet a nyomástartó berendezések és rendszerek biztonsági követelményeiről és a megfelelőség tanúsításáról

8.6.) Szakmai képesítési követelmények

8.6.1.) 111/2010. (IV. 9.) Korm. rendelet a szakmai vizsga megszervezésére vonatkozó engedély kiadásának és a vizsgaszervezési tevékenység ellenőrzésének részletes szabályairól

8.6.2.) 9/2006. (II. 27.) IM rendelet az igazságügyi szakértői szakterületekről, valamint az azokhoz kapcsolódó képesítési és egyéb szakmai feltételekről

8.6.3.) 33/2008. (II. 21.) Korm. rendelet a külföldi bizonyítványok és oklevelek elismeréséről szóló 2001. évi C. törvény hatálya alá tartozó ügyekben eljáró hatóságok kijelöléséről, valamint a nyilatkozattételi kötelezettség alá eső szolgáltatások felsorolásáról

8.6.4.) 27/2012. (VIII. 27.) NGM rendelet a nemzetgazdasági miniszter hatáskörébe tartozó szakképzések szakmai és vizsgakövetelményeiről

8.7.) A megfelelés-értékelés jogi szabályozás

8.7.1.) 2009. évi CXXXIII. törvény a megfelelés-értékelő szervezetek tevékenységéről

8.7.2.) 315/2009. (XII. 8.) Korm. rendelet a megfelelés értékelő szervezetek kijelöléséről, valamint a kijelölt szervezetek tevékenységének részletes szabályairól

9.) Munkavállalók érdekképviselésének erősítése

A Munka törvénykönyvének bemutatása során, bemutattuk a munkavállalók érdekképviselési szerveit. Ezek a következők: Szakszervezet, Üzemi tanács, Munkavédelmi képviselő, Munkavállalói küldöttek a gazdasági társaság felügyelőbizottságába. A Szakszervezet kivételével minden szervezetben tevékenykedő személy valamilyen formában (alkalmazott stb.), de mégis függelmi viszonyban van a munkáltatóval. Természetesen ez nem jelenti azt, hogy ezekben a szervezetekben tevékenykedő emberek nem végeznék el feladatukat tisztességesen.

De, mivel a jogi szabályozás nem írja elő a munkavállalók jogait képviselő szervezetek együttműködési kötelezettségét, ezért kimondhatjuk, hogy ez gyengíti céljaik elérését, mellyel nagymértékben a munkáltató javára „billen” a mérleg, a munkavállalók hátrányára. Ugyanis azzal, hogy a munkáltató betartja a jogszabályi követelményeket, azt minimum szinten teljesíti, nem tett meg minden tőle elvárhatót – természetesen képességeinek mértéke szerint – annak érdekében, hogy a jelenlegi kor műszaki, esztétikai és ergonómiai színvonalának megfelelően alakítsa ki a munkavállalók munkahelyi környezetét. Egyébként megjegyezzük, hogy már az előrelépés volna, ha a munkáltatók munkavédelmi szempontú, önkéntes jogkövető magatartása a munkavédelmi szabályok maradéktalan betartását kimerítené. A munkavállalók érdekképviselőinek megerősítése érdekében, a munkavállalók érdekeit képviselő szervezeteknek célként kellene kitűzni, majd megvalósítani a közös érdekképviselői formát. Egy ilyen érdekképviselői közösségben a szakszervezet, mint önálló szervezet (független saját költségvetése van) tudná „visszabillenteni” a munkáltatók irányába elmozdulásban levő mérleg „nyelvét”. Kérdésként tesszük fel; jelenleg a szakszervezeten kívülálló munkavállalói érdekképviselői szervezetekben tevékenykedő személyek jogait ki védi? A munkavállalói érdekképviselői együttműködése, szövetkezése esetén az előző mondatban feltett kérdésre a válasz: a Szakszervezet.

Utószó

Jelen kiadvány ismerteti és közérthetően bemutatja a hatályos jogszabályokat a pénzügyi és tudományos munkavégzésre vonatkozóan. A legfontosabb magyar munkaügyi jogszabály a Munka Törvénykönyve, ez tekinthető Magyarország munkajogi kódexének, amely a Magyarországon munkát vállaló és hazánkban munkavállalókat foglalkoztatók jogait és kötelezettségeit foglalja össze. Ez alapján a kiadvány segítséget nyújt eligazodni, megérteni a különböző szabályok rendszerét, módját, hatáskörét és feladatát. Szót ejt a munkaügyi jogszabályokról, amik a munkajog, a munkaviszony és az érdekvédelem kérdéseit szabályozzák. A munkavédelmi jogszabályokkal kapcsolatosan részletesen bemutatja a Munkavédelmi törvényt, amely a munkavédelem alapvető szabályait tartalmazza. Ilyen például a foglalkozási betegség, fokozott expozíció bejelentése, kivizsgálása, a miniszeri rendeletek a munkahelyek kialakításának követelményeiről, a munkaeszközök, gépek kialakításának, használatának követelményeiről, valamint a pénzügy és tudományos tevékenységet végzőket érő kóroki tényezők szabályozásáról. A kiadvány felépítése segít a könnyebb eligazodásban, abban hogy az olvasó egyszerűen megtalálja a számára releváns, az őt érdeklő kérdésekre a választát, hiszen a kötet elején felsorolt jogszabályokat külön pontok szerint szedve részletesen, szisztematikusan csoportosítva is ismerteti, bemutatja. Ahol

szükséges, ott fogalom-meghatározás segíti az adott fejezet könnyebb megértését, ami után részletesen olvashatóak a magyarázatok is. Valamint tájékoztatást ad az adott törvény, rendelet hatályáról, alkalmazási köréről. Eszerinti betekintést nyújt a munkavédelem alapvető szabályaiba, többek között a munkavédelmi szakember foglalkoztatásába, a munkabalesetek kivizsgálásának szempontjaiba, foglalkozási betegségek, fokozott expozíció bejelentésébe, kivizsgálásába, a munkahelyek kialakításának követelményeibe (a munkahelyen alkalmazandó biztonsági és egészségvédelmi jelzések, képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményei, a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintje, a környezeti zaj értékelése és kezelése), a munkaeszközök, gépek kialakításának, használatának követelményeibe és az egyéni védőeszközök jogi szabályozásaiba. Tehát kimondott célja, segítséget nyújtani mind a munkáltatóknak, mind a munkavállalóknak a szabályok, kötelezettségek tekintetében, és ezen információk tudatában a jogaik gyakorlásában. Végül, de nem utolsósorban, bemutatja a munkavállalók érdekképviselőtének intézményét, valamint felhívja a figyelmet a képviselő jelentőségére, hiszen a munkakörülmények javítása, a munkabiztonság növelése az érdekképviselő együttműködésének fejlesztésével valósulhat meg.