

A BÉKÉS VÁRMEGYEI MUNKAHELYEK BIZTONSÁGA

Tartalom

BEVEZETÉS	4
I. BÉKÉS VÁRMEGYE AKTUÁLIS MUNKAVÉDELMI HELYZETKÉPE	6
1. Szabályozási háttér.....	6
2. A munkavédelem helyzete.....	6
II. MUNKAEGÉSZSÉGÜGY	13
1. A munkaegészségügy szerepe, jelentősége, helyzetértékelés	13
2. A munkahelyi kóroki tényezők, és kockázatok:	15
3. Javaslatcsomagot megalapozó tapasztalatok a munkaegészségügy helyzetére vonatkozóan a 2018-2022. évi adatszolgáltatásokból:.....	16
4. A Munkavédelem Nemzeti Politikája.....	19
III. JOGBIZTONSÁG A MUNKAVISZONYBAN	20
1. Magyarország és Békés vármegye aktuális foglalkoztatás-felügyeleti helyzetképének bemutatása a feketefoglalkoztatás szempontjából	20
2. A feketefoglalkoztatás negatív következményei lehetnek:	24
3. A foglalkoztatásra irányuló jogviszony bejelentése munkavállalók által történő ellenőrzésének lehetőségeiről	25
IV. SÉRÜLÉKENY CSOPORTOK	27
A sérülékeny csoportok és a magyar szabályozás	27
V. KATASZTRÓFAVÉDELEM.....	32
1. Veszélyes anyagokkal foglalkozó üzemek Békés vármegyében.	32
2. Veszélyes áruszállítás	34
3. Tűzvédelem.....	37
VI. KÖRNYEZETVÉDELEM	38
1. Általános észrevételek	38
2. Megelőzés és ellenőrzés	40
VII. INFORMÁCIÓBIZTONSÁG	45
1. Általános gondolatok	45
2. Miért fontos az informatikai és az információbiztonság?	45
3. Releváns szabványok.....	46
4. Információbiztonság irányítása és menedzselése	47
5. A biztonság tudatos szervezet	47
6. Személyes adatok védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló rendelet.	48
VIII. JOGHÁTRÁNYOK.....	49
1. A munka törvénykönyve szerinti kártérítési felelősség.	49
2. Azonnali hatályú (2012 július 1. előtt rendkívüli) felmondás	50

3. A munkavédelmi bíróság és a közigazgatási bíróság	52
4. A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság által alkalmazott közigazgatási szankciók és intézkedések.....	53
5. A megtérítési kötelezettség.	55
6. Foglalkozás körében elkövetett veszélyeztetés	55
IX. JAVASLATOK, ÖSSZEGZÉS, TEENDŐK:.....	57
ZÁRSZÓ.....	65
1. számú függelék: A 2 kiadás fejezetgazdái	66
2.számú függelék: Néhány munkavédelemmel kapcsolatos fogalom az munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87. §-ából:	67
3. számú függelék A rendezett munkaügyi kapcsolatoknak való meg nem felelés esetei	69
4. sz. függelék: Békés vármegyét érintő veszélyforrások. Katasztrófavédelmi besorolás.....	70
5. számú függelék: Számítógépes visszaélések, értelmező rendelkezések az Információbiztonság című fejezethez	73
6. számú függelék: A Szankciók című fejezet forrásai	76

BEVEZETÉS

Napjainkban a biztonság iránti igény kiemelt jelentőséggel bír. A biztonság hagyományos értelemben a baleset megelőzését jelenti, azaz a nem kívánt események bekövetkezésének elkerülését, valamint azt, hogy sérüléstől, veszélytől mentes állapotban vagyunk, háborítatlanul tudjuk élvezni életünket, egészségünket, javainkat.

Az előrelátóan cselekvő, felelősségteljes (proaktív) gondolkozást követők életében a biztonság egy alkalmazkodó, megelőző mérnöki tevékenység; akiknél az előre nem látható esetek bekövetkezésekor az élet, a működés zavartalan, a károk minimálisak. A kívánt biztonsági szint elérése azonban folyamatos munkát követel.

A biztonság fogalma többretegű, szintjei érintheti a magánszemélyeket, társadalmakat, a munka világát, az oktatást, az utazást, szabadidős tevékenységeket stb.

Jelen tanulmány a munkahelyek biztonságára koncentrálna.

Az alaptörvény XVII. cikk (1) bekezdése szerint „A munkavállalók és a munkaadók - a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel - együttműködnek egymással.” A (3) bekezdés kimondja, hogy „Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.”

Álláspontunk szerint a hivatkozott rendelkezéseket a munkahelyek biztonsága kapcsán az alaptörvény O cikkével együtt kell értelmezni. A 3075/2016. (IV. 18.) AB határozat indoklásának [29] pontja ugyanis kimondja, hogy az Alaptörvény O) cikke szerint mindenki felelős önmagáért, képességei és lehetőségei szerint köteles az állami és közösségi feladatok ellátásához hozzájárulni. E rendelkezés rámutat arra, hogy az Alaptörvény emberképe nem az elszigetelt egyéné, hanem a társadalomban élő felelős személyisége [3132/2013. (VII. 2.) AB határozat, Indokolás [95]]. E felelősség pedig azt is magában foglalja, hogy az egyénnek figyelemmel kell lennie döntése lehetséges, előre látható következményeire.

Jelen anyagot összeállító munkacsoport megalakításának fő célja Dr. Takács Árpád főispán úr felkérése alapján az, hogy legyen egy olyan – specialistákból álló szervezet a vármegyében – amely felhívja a nyilvánosság, ezen belül a munkáltatók, a munkavállalók és képviselőik figyelmét a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkahelyek kialakításának és a rendezett munkaügyi kapcsolatok jelentőségére. Fontos célkitűzése továbbá a munkacsoportnak a munkavállalói jogtudatosság fejlesztése, ezen keresztül a foglalkoztatás kifehérítésének, ezáltal a munkahelyek jogbiztonságának elősegítése, valamint a munkavédelemi prevenció előtérbe helyezése, melynek végcélja a munkahelyi balesetek és - megbetegedések megelőzése.

A munkacsoport aktivitásának a munkabiztonság minden területén meg kell jelennie, emellett a jogszabályokban is rögzített állami irányítás területi tanácsadási, tájékoztató, felvilágosító tevékenység is fontos feladata a munkacsoportnak.

Különös figyelmet kell fordítani a munkáltatói, illetve a munkavállalói oldallal való együttműködésre.

A bekövetkezett munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések hátrányokat okoznak az érintett munkavállalónak és családjainak, nem kevésbé a munkáltatóknak, de a nemzetgazdasági káros hatások is jelentősek. Mindezek miatt nemzeti érdekből is szükséges, hogy a munkabalesetek, a foglalkozási megbetegedések száma is csökkenjen Békés vármegyében.

A munkacsoportban kialakítandó együttműködés keretében az eredményközpontú, a közszolgáltatás professzionális, támogató és a társadalom működése területein az egymással gyakran átfedésben lévő feladatok ellátásához szükséges integrált megközelítés gyakorlatát erősítő közös munka alapjait kívánjuk lefektetni.

A munkavédelem, foglalkoztatás-felügyelet, katasztrófavédelem, foglalkoztatás, környezetvédelem, informatika olyan tripartit, hármas szereplői csoport (munkavállaló, állam, és munkáltató) együttműködését igényli, ami alkalmas, arra hogy ennek a törekvésnek a területévé váljon. Ezt felismerve az állam a szolgáltatások, ezen belül azok minőségének erősítésére irányuló törekvései keretében kívánja helyi szinten is vármegyénkben előmozdítani ezt az együtt gondolkodást, együtt cselekvést.

A fentiek alapján az elkészítésre kerülő dokumentum célja:

- felhívni a figyelmet a munkavállalói és munkáltatói körben, valamint a nyilvánosság felé a rendezett munkaügyi kapcsolatok kialakításának jelentőségére;
- erősíteni a munkavállalói jogtudatosságot, ezáltal erősítve a munkahelyi jogbiztonságot;
- a munkavédelem, ezen belül különösen a munkabiztonság, és továbbá a munkaegészségügy területének erősítése, támogatása,
- felhívni a figyelmet a környezetvédelmi, katasztrófavédelmi, foglalkoztatási és az informatikai szabályok előírásainak betartásának és betarttatásának fontosságára, a szabályozásokból a párhuzamosságok kiszűrése;
- a munkáltatói, és munkavállalói oldallal való együttműködés erősítése a közös célok mentén.

I. BÉKÉS VÁRMEGYE AKTUÁLIS MUNKAVÉDELMI HELYZETKÉPE

1. Szabályozási háttér

Az Alaptörvény szellemében a munkavédelem alapvető szabályait a **munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény** határozza meg, ezek a következők:

- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés **személyi, tárgyi és szervezeti** feltételei,
- a szervezeten munkát végzők **egészségének, munkavégző képességének megóvása,**
- **a munkakörülmények humanizálása,**
- a munkabalesetek és a foglalkozással összefüggő megbetegedések **megelőzése,**
- az állam, a munkáltatók és a munkavállalók **feladatai, jogai és kötelezettségei,**

A munkavédelem további részletes szabályait miniszteri rendeletek és a szabványok, valamint a munkáltató rendelkezései tartalmazzák.

A munkavédelemmel kapcsolatos **magyar jogszabályok konformitása az EU direktívákkal teljes körűen biztosított.**

A munkavédelem fő területei **a munkabiztonság és a munkaegészségügy** (munkahigiéne és foglalkozás-egészségügy), de sok más rokon szakterület (foglalkoztatás-felügyelet, a környezetvédelem, a tűzmegeelőzés, a kémiai- és az iparbiztonság, stb.) szolgálja még - közvetve vagy közvetlenül - a munkahelyi egészséget és biztonságot. (Megjegyzés: a munkaegészségügy a munkavédelem szerves része, de ezzel a területtel anyagunkban külön fejezet foglalkozik.)

A munkavédelmi kérdések megismeréséhez és értékeléséhez célszerű megismerni a munkavédelemmel kapcsolatos legfontosabb fogalmakat (Lásd: 2. számú. függelék)

2. A munkavédelem helyzete

A munkavédelmi helyzet megítéléséhez kiindulási alapnak lehet tekinteni a mindenkori baleseti és foglalkozási megbetegedési statisztikákat, de korántsem elegendő csak a statisztikákra alapozni a megállapításokat. Minden statisztika mögött a munkahelyeken munkáltatók és munkavállalók, emberek (vezetők és beosztottak) vannak és nem mindegy, hogy ők miként viszonyulnak a munkavédelemhez, a biztonsághoz és a megelőzéshez. Nagy jelentősége lehet a személyek képzettségének, képességének, gyakorlatának és tapasztalatainak és az sem mindegy, hogy milyen iskolai és vállalati környezetben sajátították el a munkavédelem alapjait.

Békés vármegye a mai Magyarországhoz hasonlóan igen vegyes képet mutat a munkavédelem fejlettsége és a biztonsági tudatosság vonatkozásában. vármegyénkben az országos tapasztalathoz hasonlóan úgy az iparban, mint a mezőgazdaságban, a szolgáltatásban és az intézményekben is megtalálhatók a világszínvonalú, legkorszerűbb biztonsági elemek és rendszerek, ugyanakkor még ma is sok munkáltató foglalkoztatja munkavállalóit – hagyományosnak mondható - elavult gépparkkal és technológiával működő, a szabályoknak nem megfelelő munkaeszközökkel és munkakörülmények

között. A gond az, hogy sok munkáltató és munkavállaló is beletörődik a kedvezőtlen helyzetbe, elfogadja azt, nem tiltakozik.

A hatóságok ellenőrzései, a helyi munkavédelmi szakemberek és a munkavédelmi szolgáltatók tapasztalatai is azt mutatják, hogy a többnyire külföldi tulajdonú, saját munkavédelmi minőségbiztosítási és irányítási rendszerrel, valamint munkavédelmi menedzsmenttel rendelkező vállalatok (Pl.: a Guardian Orosháza Kft., a HIRSCHMAN Car Communication Kft., a Henkel Magyarország Kft. Körösladányi Gyára, a Marzek Kner Packaging Csomagolóanyag-gyártó Kft., a Mondi Békéscsaba Kft., a LINAMAR Hungary Zrt., a A Corteva Agriscience Szarvasi Üzeme a Mezőhegyesi Agrár Zrt., Nemzeti Ménesbirtok és Tangazdaság Zrt. stb.) mennyiségi és minőségi ráfordításai magas színvonalú biztonságtechnikai feltételeket és megelőzési kultúrát eredményeznek és ezzel nem csak az egészségkárosodások és a balesetek megelőzését is szolgálják, hanem a termelés biztonságát is.

A következő két táblázat igen szemléletesen bemutatja, hogy a különböző típusú súlyos balesetek melyik létszám kategóriákba tartozó gazdálkodó szervezeteknél milyen gyakorisággal fordultak elő. Első táblázat: országos statisztika, második táblázat Békés vármegye.

Az országos adatok tendenciái meghatározzák a munkabalesetek-, különösen a halálos és súlyos munkabalesetek megelőzésének irányait és területeit.

Munkáltatói létszám-kategória	Munkabalesetek megoszlása					
	Összes munkabaleset	Az összes munkabalesetből				
		Halálos	Súlyos csonkulás	Egyéb súlyos	Súlyos összesen	Csonkulásos összesen
1 - 9 fő munkavállaló	2 422	39	6	32	77	44
10 - 49 fő munkavállaló	6 249	20	9	18	47	66
50 - 249 fő munkavállaló	7 277	5	5	12	22	43
250 - 499 fő munkavállaló	2 149	2	1	3	6	15
500 vagy több munkavállaló	3 146	1	2	0	3	22
A munkavállalók száma ismeretlen	30	1	1	0	2	1
Összesen	21 273	68	24	65	157	191

(Forrás: GFM Munkavédelmi Irányítási Főosztály: Tájékoztató a munkabalesetek alakulásáról a feldolgozott munkabaleseti jegyzőkönyvek alapján-2022.év)

A 2022-es Békés vármegyei adatok az összes munkabaleset vonatkozásában követik az országos adatok által képviselt tendenciát, de a többi kategóriában – szerencsére - olyan kevés a nyilvántartott események száma, hogy abból előre mutató következtetéseket nem lehet levonni.

Munkáltatói létszámkategória	Munkabalesetek megoszlása					
	Összes munkabaleset	Az összes munkabalesetből				
		Halálos	Súlyos csonkulásos	Egyéb súlyos	Súlyos összesen	Csonkulásos összesen
1 - 9 fő munkavállaló	64	1	0	2	3	1
10 - 49 fő munkavállaló	185	1	0	1	2	1
50 - 249 fő munkavállaló	175	0	0	0	0	1
250 - 499 fő munkavállaló	48	0	0	0	0	2
500 vagy több munkavállaló	107	0	0	0	0	0
A munkavállalók száma ismeretlen	0	0	0	0	0	0
Összesen	579	2	0	3	5	5

(Forrás: BVMKH: 2022. évi baleseti statisztika)

Áttekintve és elemezve a fenti táblázatok adatait látható, hogy a bekövetkezett balesetek száma általában lineárisan csökken a létszám-kategória emelkedésével, vagyis a nagyvállalatoknál sokkal kevesebb a baleset, mint az alacsonyabb létszám kategóriákban. A bemutatott adatokból arra is lehet következtetni, hogy a megelőzésre irányuló intézkedések is magasabb színvonalat képviselnek.

Hozzá tartozik a realitáshoz, hogy az összes munkabaleset vonatkozásában az alacsonyabb létszámmal működő munkáltatók részéről a balesetek bejelentésének elmaradása (eltitkolás) is torzíthatja a valós képet. Az eltitkolás alapvető okai szándékosak és gondatlanok is lehetnek, többnyire a szankciók elkerülésére, adminisztratív mulasztásra, a jogszabályok ismeretének hiányára, valamint a rendezetlen munkaügyi körülményekre vezethetők vissza.

A szakmai és gyakorlati tapasztalatok azt mutatják, hogy az 50 fő feletti létszámú munkáltatók esetében a bejelentési fegyelem általában megfelelő.

A **halálos és súlyos** balesetek bekövetkezési gyakorisága viszont világosan szemlélteti a két számsor (létszám és a gyakoriság) fordított arányú összefüggését. A táblázat adatainak értékeléséhez fontos megjegyezni, hogy a KSH adatai szerint a magyarországi vállalkozások 99,7%-a kisvállalkozás (ezen belül a 10 főnél kevesebb foglalkoztatottal rendelkező mikro vállalkozások aránya 97,8%). A középvállalkozások aránya 0,3, a nagyvállalkozásoké mindössze 0,1%.

A fent bemutatott trendek egyértelműen jelzik, hogy az első három létszám-kategóriában szükséges fokozni a megelőzésre fordított erőforrásokat, annak érdekében, hogy csökkenjen a munkahelyi balesetek száma.

**A legfontosabb országos és Békés vármegyei munkabaleseti adatok és az arányok
változásai (2002-2021)**

ÉV	Összes munkabaleset			Halálos munkabaleset			Össz. súlyos munkabaleset		
	Mo.	B. m.	%	Mo.	B. m.	%	Mo.	B. m.	%
2002	25.284	1.037	4,10	163	1	0,61	262	3	1,15
2003	25.745	1.114	4,33	133	4	3,00	216	5	2,31
2004	23.872	925	3,87	160	9	5,63	282	20	7,09
2005	23.971	943	3,93	125	4	3,20	238	5	2,10
2006	22.685	783	3,45	123	3	2,44	215	7	3,26
2007	20.922	595	2,84	118	2	1,69	211	3	1,42
2008	22.217	592	2,66	116	3	2,59	218	3	1,38
2009	18.454	483	2,62	99	1	1,01	173	4	2,31
2010	19.948	523	2,62	95	2	2,11	173	6	3,47
2011	17.295	523	3,02	80	10	12,5	158	11	6,96
2012	17025	461	2,71	62	0	0,00	140	3	2,14
2013	17.222	456	2,65	53	4	7,55	187	7	3,74
2014	19.661	547	2,78	69	1	1,45	172	8	4,65
2015	21.088	562	2,67	84	1	1,19	173	9	5,20
2016	23.027	623	2,71	80	0	0,00	177	7	3,95
2017	23.387	641	2,74	79	1	1,27	165	3	1,82
2018	23738	640	2,69	79	3	3,79	178	10	5,62
2019	24055	644	2,68	83	6	7,23	201	11	5,47
2020	20366	530	2,60	64	3	4,69	158	9	5,66
2021	21591	539	2,50	84	2	2,38	159	4	2,52

Forrás: (Gazdaságfejlesztési Minisztérium Munkavédelmi Irányítási Főosztály és BVMKH: baleseti statisztika)

A táblázat oszlopai a magyarországi (Mo.) a Békés vármegyei (B.m.) adatokat tartalmazzák mindhárom munkabaleseti típus vonatkozásában. A színes számok azt mutatják meg, hogy a Békés vármegyei adatok az országos adat hány százalékát teszik ki.

Az **összes munkabalesetre** vonatkozó vármegyei adatok szinte csaknem minden évben lekövetik az országos adatváltozásokat. A statisztikák felhasználásánál figyelemmel kell lenni arra, hogy 2020 – 2021 – ben a világjárvány miatt a munkabaleseti incidencia is csökkent. Ez azonban nem jelentheti azt, hogy a megelőzési tevékenység hatékonyságát bárki is csökkentse. A **halálos balesetek** száma és aránya hektikusan változik.

Ebből a vármegyei számsorból előremutató következtetéseket nem lehet levonni, ahogy a **súlyos munkabalesetek** statisztikai adatai sem alkalmasak megelőzési irányok és feladatok meghatározására. (Erre a megállapításra a javaslatoknál visszatérünk.)

Érdemes áttekinteni az alábbi táblázatot, amely a Békés vármegyei ágazati statisztikából került kiemelésre. Azokat a Fő- és al-ágazatokat tartalmazza, amelyekben a legtöbb munkabaleset történik vármegyénkben.

Ágazat, Al-ágazat száma, megnevezése	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
01 – Növényterm., állattenyésztés, vadgazd. és kapcsolódó szolg.	43	52	37	53	54	46	49	46
10 - Élelmiszergyártás	63	75	42	51	64	44	56	56
24 - Fémalapanyag gyártása	14	19	9	31	40	25	22	10
25 - Fémfeldolgozási termék gyártása	12	19	19	14	15	11	13	21
28 - Gép, gépi berendezés gyártása	20	26	21	23	15	15	19	17
29 - Közúti jármű gyártása	22	19	19	32	42	17	26	57
42 - Egyéb építmény építése	15	2	6	10	6	4	3	8
43 - Speciális szaképítés	12	12	3	8	9	12	7	4
47 - Kiskereskedelem (kivéve: gépjármű, motorkerékpár)	30	31	31	22	31	23	22	26
49 - Szárazföldi, csővezetékes szállítás	25	16	18	16	15	11	16	13
84 - Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	82	92	81	63	45	36	32	35
85 - Oktatás	22	15	30	36	15	20	12	18
86 - Humán-egészségügyi ellátás	29	33	42	27	27	25	20	28
87 - Bentlakásos, nem kórházi ápolás	24	22	23	26	12	10	13	15
88 - Szociális ellátás bentlakás nélkül	13	12	23	25	20	13	16	22

Forrás: BVMKH.

A foglalkoztatás bővülése, az új vállalkozások belépése, az egyszerűsített foglalkoztatási formák alkalmazásának kiszélesedése, a munkaerőpiacra visszatérők tapasztalatlansága külön-külön és együttesen is előidézhetik a munkabalesetek, a halálos és súlyos balesetek számának növekedését (ezt mutatja a statisztika is) ezért is szükséges átgondolni, hogy melyek lehetnek a leghatékonyabb intézkedések a megelőzés érdekében. A gazdaság élénkülésével – mint azt a statisztikai adatok is mutatják, nő a balesetek száma.

Számítani kell arra, hogy a gazdasági válságot követően az élénkülés vármegyénkben is ugrásszerű lehet az M44 –es gyorsforgalmi út átadását követően, különösen a feldolgozóipar, a szállítás, a raktározás és a kereskedelem területén, de az elkövetkező időszakban várhatóan a legveszélyesebb ágazat az építőipar (mélyépítés, magasépítés, épületgépészeti szerelés) lesz, ezért az ágazatra nagyobb figyelmet kell fordítani!

A baleseti okok közt leggyakoribbak a munkavédelmi ismeretek hiánya, a fizikai és/vagy kémiai kockázatok elleni műszaki védelem nem megfelelőisége vagy hiánya, a biztonsági berendezések hiánya vagy működésképtelensége, az egyéni védőeszközök hiánya vagy viselésének elmulasztása. Cselekvési programunk kialakítása során figyelemmel kell lenni arra is, hogy az elmúlt években a munkavédelem területén számos adminisztratív terhet csökkentő intézkedés történt (munkavédelmi dokumentációk csökkentése, egyszerűsítése, adatszolgáltatások eltörlése) a KKV-k (mikro, kis- és középvállalkozásról) irányába. A KKV-knak szembesülniük kell azzal a ténnyel, hogy mindezek az intézkedések önmagukban nem eredményeztek kedvező hatást.

Minden baleset – különösen a halálos és súlyos balesetek – nagy összegű költséget (költségek/veszteségek: termeléskiesés, mentés, kárelhárítás, kórházi, táppénz, temetési, ügyviteli, eljárási, kártérítési, megtérítési, áthárítási, helyreállítási, bírságok, büntetések, stb.) jelentenek a sérültnek és/vagy a családjának, a munkáltatónak, de összességében a Nemzetgazdaságnak is. Megjegyezzük, hogy országos szinten a demográfiai hatások sem elhanyagolhatók. Fontos Nemzetgazdasági adat, hogy Magyarországon az Egészségbiztosítási Alapból naponta átlagosan 4000 fő részesül baleseti táppénzben (1.460.000 baleseti táppénzes nap/év). Ez csak egy tétel az előző bekezdésben felsoroltakból, A természetbeni ellátással együtt számolva az állam évente összesen közel 10 Mrd Ft-ot fordít baleseti ellátásra, ugyanakkor egy hazai felmérés alapján össztársadalmi szinten nagyságrendileg 200 Mrd Ft költséget jelentenek évente a bejelentett és az eltitkolt munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések. A költségek mellett célszerű a hozamokat is áttekinteni. Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, legutóbbi becslései szerint a megelőzésbe (munkahelyi biztonságba és egészségvédelembe) befektetett költség átlagosan 2,2-szeresen térül meg!

Nem hagyható figyelmen kívül, hogy hatósági tapasztalatok alapján az ellenőrzött munkáltatók több mint 80%-a munkavédelmi szabálytalanságok fennállása mellett foglalkoztatja a munkavállalókat.

A hatóság által ellenőrzött munkáltatók aránya – a Magyarországra jellemzően magas számú mikro,- kis,- és középvállalkozások miatt is – igen alacsony, alig éri el az összes munkáltatók 2%-át évente. A hatékonyság növelése érdekében szükséges a munkavédelmi hatóság humánerőforrásának növelése, korszerű gépjárművekkel, információelemző műszerparkkal történő ellátása, valamint a hatósági munkát végzők folyamatos oktatása.

Fontosnak tartjuk továbbá a hatósági tevékenység irányainak és munkamódszereinek komplex áttekintését és átalakítását, illetve a hatósági munka által nem érintett – a megelőzést elősegítő - további szakterületek (a megelőzés tudatosítása, az általános oktatások, az iskolai képzés, a szakképzés stb. során) több fronton történő támogatását, a munkáltatók és a munkavállalók munkavédelmi feladatait segítő informatikai rendszerek fejlesztését és terjesztését.

Természetes és alapvető közös társadalmi és egyéni érdek, hogy a munkahelyen töltött idő egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények között teljen el. A helyes munkavédelmi szemlélet és gyakorlat megvalósítására fordított – elsősorban állami és munkáltatói – befektetések többszörösen megtérülnek, ezért az egyetlen elfogadható magatartás **a MEGELŐZÉS!**

II. MUNKAEGÉSZSÉGÜGY

A munkaegészségügy alatt a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás, és a munkahigiéne által nyújtott tevékenységeket nevezzük. „A munkahigiéne a munkakörnyezeti egészségi veszélyek **előrelátásának felismerésének, értékelésének és kezelésének tudománya**, amelynek célja a munkavállalók egészségének és jól-létének védelme és általában a közösség megóvása, (IOHA)

A munkaegészségügy koncepciója – a munkahely adaptálása a munkavállalóhoz- több, mint „tiszta” primer prevenció szemlélet, amely csupán erre fókuszál.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény is e két tevékenységet nevesíti a munkaegészségügy fogalma alatt. A munkavédelem egészségügyi biztonsággal foglalkozó szakterülete, amelynek tevékenysége a fokozott expozíciók, a foglalkozási megbetegedések megelőzésére irányul

Az e területen végzett tevékenységet munkaegészségügyi szaktevékenységként definiálja a jogszabály.

Jelen fejezet célja:

- a munkaegészségügy területén olyan folyamatot indítsunk el, amely rámutat a munkaegészségügy, és ezzel kapcsolatosan a megelőzés fontosságára ezen a területen,
- a helyzetértékelés, hasznos ismeretek átadása, figyelemfelhívás megfogalmazása,
- olyan társadalmi szintű együttműködés kialakítása, amely aktívan vonja be ebbe a munkába a folyamat katalizálását felvállaló állam szerepvállalásán túl a munkáltatói, és munkavállalói területeket is.

1. A munkaegészségügy szerepe, jelentősége, helyzetértékelés

Néhány évvel ezelőtt még arról beszéltünk, hogy egy ország gazdasági teljesítménye határozza meg a lakosság, és ezen belül a munkavállalók egészségi állapotát. Mára ez megfordult. A változás megrázó, „sokkoló”, és teljesen fordított hozzáállást igényel, mind a szakemberek, a munkáltatók, a munkavállalók részéről is. Mi a megelőzés területén dolgozó szakemberek ma úgy látjuk, hogy **egy ország, de akár egy üzem, egy-település sőt, egy család teljesítő képességét, eredményeit, sikereit alapvetően az is határozza meg, hogy annak tagjai milyen egészségi állapotban vannak. Ez pedig elsősorban a megelőzés minőségétől, és mennyiségétől, valamint az egészséges életmódtól, a szemlélettől függ.**

Az Európai Unióban, és hazánkban is, egyre erősödik annak a felismerése, hogy a **foglalkoztatás minősége**, a korszerű, **biztonságos és egészséges munkakörülmények** alapvetően befolyásolják a gazdaság fejlődését, és annak ütemét. Egyes kezdeményezések, eltérve a hagyományos szemléletektől, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem kezelésének hatékonyabb megközelítéseit ösztönzik.

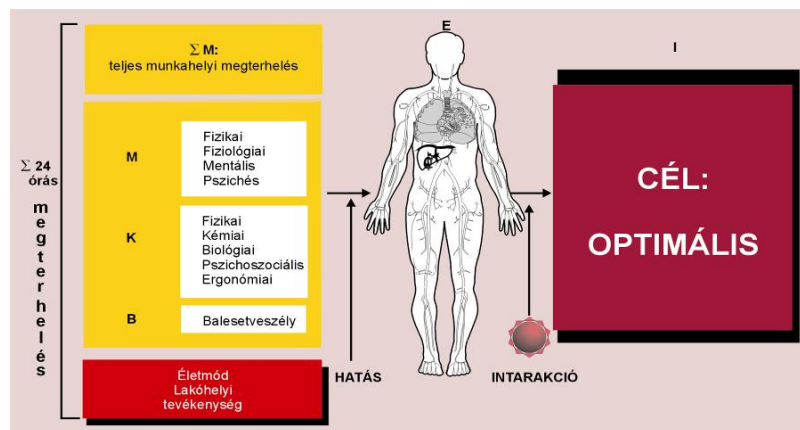
A tapasztalataink szerint azonban a kisebb munkáltatók kevesebb munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi intézkedésről tudnak számot adni, mint a nagyobb vállalkozások. Tekintettel arra, hogy Magyarországon a működő vállalkozások döntő része a kis- és középvállalkozások közé tartozik, így a munkakörülmények javítását ösztönző irányítási rendszerek elterjedése sem lehetett még a jellemző folyamat. Ezek elterjedésének elősegítését nagy valószínűséggel nem tudja megoldani a hatósági felügyelet és jelenlét. Ehhez a területhez kapcsolódóan is szükséges lenne a „Nemzeti Munkavédelmi Stratégiában” megtalálni a kulcsmondatokat, amelyek hasznára lehetnének ennek a változásnak, melyet nevezzünk következetesen paradigmaváltásnak.

Úgyszintén nagy hatása lehet a partnerségi kapcsolatoknak, és társadalmi együttműködésnek, melynek színtereit keressük jelen dokumentumban is. A „jó állam” kialakításának koncepciójában megvan ennek a területnek is a helye. Az állam megkeresi, és biztosítja az együttműködés lehetőségeit a szabályozáson és számonkérésen túl.

A munkakörnyezet károsító hatásainak csökkentése nemcsak **morális**, hanem **jelentős gazdasági** kérdés is. Az Európai Unióban és hazánkban is egyre erősödik annak a felismerése, hogy a foglalkoztatás minősége, a korszerű, biztonságos munkakörülmények alapvetően befolyásolják a gazdaság fejlődését.

Az EU munkavédelmi normarendszere a munkahelyi kockázatértékelésen alapuló megelőzést írja elő a munkáltatók objektív felelősségét hangsúlyozva nemcsak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása terén, hanem a helyes munkahelyi gyakorlat kialakítása során is, ami a pszichoszociális kockázatok értékelésre és kezelésére, valamint a munkahelyi stressz megelőzésére is vonatkozik.

A külső és belső környezetével állandó kölcsönhatásban álló munkavállaló szervezetét a munkahely különböző hatásai és kóroki tényezői – térben és időben együtt és egyszerre – megterhelésként éri. A megterhelés hatására a belső környezetben – annak állandóságát átmenetileg megszüntető és alkalmazkodását befolyásoló – változások következnek be. Az emberi szervezet azonban nem magát a megterhelést, hanem a megterhelés és a szervezet közötti interakcióra, a funkcióváltozásokra adott válaszreakciókat érzékeli. Az igénybevétel a megterhelés hatására egyénenként és esetenként is különböző mértékű, jellegű és irányú funkcióváltozásokat kompenzáló szervezeti válaszreakciók összessége.



A megterheléssel szemben az **igénybevétel szubjektív**, mivel ugyanaz a megterhelés az egyes munkavállalók szervezeti (anatómiai, antropometriai, genetikai, élettani, pszichikai, mentális stb.) adottságaitól, munkavégző kapacitásától és egészségi állapotától függően más-más igénybevételt jelent.

Az igénybevétel nem bontható komponensekre, szintje általában arányos az élettani változásokkal, a klinikai és a laboratóriumi vizsgálatok értékeivel. **Az igénybevétel optimalizálása döntően a terhelés csökkentése, illetve az alkalmazkodás növelése révén valósítható meg**, ezért van jelentősége a munkavállaló funkcionális kapacitását (munkakapacitás és egészségi állapot együtt) meghatározó alkalmassági vizsgálatoknak és a foglalkoztathatóság elbírálásának is.

A hosszú ideig fennálló túlzott megterhelés – megfelelő regeneráció hiányában – jelentős igénybevétellel jár, ami elfáradáshoz, kimerüléshez vezethet, ami nemcsak a munkateljesítményt rontja, hanem a hibázások, a tévesztések száma is megnöveli, a munkabalesetek és egészségkárosodások kockázatát is megsokszorozza.

2. A munkahelyi kóroki tényezők, és kockázatok:

A munkahelyi kóroki tényezők, és ezek jelenlétéből adódó kockázatokat az alábbiak szerint tudjuk csoportosítani:

- Fizikai kóroki tényezők:

Ebbe a csoportba tartoznak azok a munkahelyen jelentkező fizikai tulajdonságuknál fogva az emberi szervezetre hatást gyakorló tényezők, amelyek a szervezetre terhelést jelentenek, és ennek élettani hatásai fokozott expozíció, vagy foglalkozási megbetegedés formájában jelenhetnek meg (zaj, rezgés, ionizáló, és nem ionizáló sugárzás stb.).

- Kémiai kóroki tényezők:

Ebbe a csoportba tartoznak a munkavégzés során használatos veszélyes anyagok készítmények, keverékek, melyek a termék összetevői között szerepelnek, vagy a technológia során elengedhetetlenül szükségesek. Külön kiemelendők a rákkeltő hatással bíró anyagok csoportja (felhasználásuk szerint: alapanyagok, technológiai segédanyagok, üzemanyagok stb.).

- Biológiai kóroki tényezők:

A biológiai kóroki tényezők között említhetjük meg a baktériumokat, vírusokat, parazitákat, gombákat. Jellemzően azok tartoznak ebbe a csoportba, amelyek az emberi szervezet fertőződését, és vagy ennek kapcsán megbetegedését okozhatják. A kontaktus a munkavégzés kapcsán következik be (fertőző betegségek kórokozói, bőr fertőzését okozó kórokozók stb.).

- Megterhelésből adódó, ergonómiai kóroki tényezők:

A munkavégzés körülményeinek tényezői (testtartás, ismétlődő munkamozdulatok, munkahely kialakítása, kényelme stb.).

- Pszichoszociális kockázatok:

A pszichoszociális kockázatok elsősorban a munkavégzés körülményeinek kialakításával, szervezésével és irányításával kapcsolatosak, de szoros összefüggést mutatnak a munka világának változó gazdasági és társadalmi környezetével, feltételeivel is (munkavégzésből eredő pszichés terhelés, foglalkoztatás bizonytalansága, munkahelyi légkör, gyakori változások stb.).

Nem titkolt szándékunk néhány olyan alternatív lehetőséget is felvázolni, amelyen elindulva közelebb lehet jutni ezeknek a jelenségeknek a mélyebb megismeréséhez, majd második lépcsőként a beavatkozás lehetőségeinek felvázolása területén is előre lépnünk. Feladatunk, ezeknek a lehetőségeknek a feltárása akár kockázati tényezőnként, és a döntéshozók felé történő felmutatása! Végezetül fontos üzenete, hogy meg kell tanítanunk a munkavállalókkal, hogy saját testi-lelki egészségükért elsősorban ők a felelősek.

3. Javaslatcsomagot megalapozó tapasztalatok a munkaegészségügy helyzetére vonatkozóan a 2018-2022. évi adatszolgáltatásokból:

A Békés vármegyei munkaegészségügyi adatszolgáltatásokból az elmúlt évek jelentéseit feldolgozva, azok tartalmát a kitűzött célok érdekében elsősorban általános érvényű megállapításokat lehet kiemelni vármegyénkben a munkaegészségügy területét jellemző szakmai információk tekintetében. Ezeket a pozitívumok, és negatívumok felsorolásában jelenítettük meg. A következő lépcsőben várható javasolt intézkedéseket leginkább az alábbi ténymegállapítások alapozzák meg.

Részleteiben megjeleníthető fontos munkaegészségügyi adat a foglalkozási megbetegedésekre vonatkozó bejelentések, és kivizsgálások száma, mely vármegyénkben az előző 5 évet (2018-2022) figyelembe véve - nem ide számítva a tömeges, a COVID-19 világjárványra vonatkozó bejelentéseket – mindösszesen 11 esetben történt meg. A valódi foglalkozási megbetegedések száma - összehasonlítva például más európai országok bejelentési adataival - ennél feltehetően jóval magasabb, azonban a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást nyújtó orvosok valószínűleg az őket megbízó vagy foglalkoztató munkáltató nyomására vagy annak javaslatára nem jelentik az eseteket.

Fokozott expozíciós eset bejelentésére az elmúlt 5 évben sajnálatos módon egy esetben sem került sor a munkáltatók részéről. Gyakorlatilag - a 2020. január 01-i jogszabályváltozás miatt előírt - munkáltatói kivizsgálás rendszere nem működik, nem vált be, a munkáltatók Békés vármegyében egyáltalán nem jelentik be az eseteket a hatóságnak. Ez is jelentős hiányosság a munkaegészségügyi tevékenység területén, mivel a fokozott expozíciós esetek megelőzik a foglalkozási megbetegedések kialakulását, és nem minden fokozott expozícióból lesz foglalkozási megbetegedés. Ezek alapján számuknak meg kellene haladnia jó bejelentési gyakorlat esetén a foglalkozási megbetegedések számát.

A közérdekű bejelentések, és panaszok tekintetében elmondható, hogy munkavédelem területén benyújtott ilyen beadványok egy része munkaegészségügyi problémát jelez a hatóság számára. Részben a foglalkozás-egészségügyi szolgáltató hiányára, részben a nem megfelelő klimatikus feltételek biztosítására, de egyéb munkahigiénés, és foglalkozás egészségügyi szolgáltatást érintő bejelentések is előfordulnak.

Az adatszolgáltatásból levonható következtetések az alábbiak:

3.1. Pozitívumok:

- Munkaegészségügyi szempontból értékelve pozitívum, hogy szinte valamennyi munkáltatónál biztosított a foglalkozás-egészségügyi szolgálat közreműködése, amely feladatai ellátása során – a munkabiztonsági feladatokat ellátó személlyel, szolgáltatóval kiegészülve - kielégíti az együttes szaktevékenységet.
- A Munkahelyi Egészségvédelmi és Biztonsági Irányítási Rendszer (MEBIR) alkalmazása tapasztalható az ellenőrzött munkáltatók egy részénél. Elsősorban a nagyobb, illetve fejlettebb műszaki színvonalú, jobban menedzselt vállalkozásoknál használatos, akik felismerték, hogy a munkavédelem területén szükség van az egészségvédelem és a munkabiztonság iránti elkötelezettségre, rendszerszemléletre, az irányításhoz kapcsolható rendszerre.
- A tapasztalatok szerint a MEBIR-rel rendelkező munkáltatóknál a munkavédelmi, és ezzel együtt a munkaegészségügyi helyzet jóval magasabb színvonalú, valamint a követelmények megtartására jelentősebb anyagi eszközöket és humán erőforrásokat fordítanak, mint a rendszert be nem vezető hasonló munkáltatók.
- A bejelentett foglalkozási megbetegedések alacsony száma valamint a fokozott expozíciós esetek bejelentésének elmaradása*.

3.2. Negatívumok:

- Visszatérő problémaként jelentkeznek munkaegészségügyi szempontból a korábban is rendszeresen észlelhető dokumentációs hiányosságok (pl. szabályozások hiánya, FESZ bevonásának elmaradása az együttes szaktevékenység keretében elvégzendő szakmai feladatok ellátása során).

- A veszélyes anyagok tárolásával, kezelésével összefüggő különböző jellegű szabálytalanságok (biztonsági adatlapok hiánya, tevékenység bejelentés hiánya, a munkavállalónként vezetett expozíciós nyilvántartások vezetésének hiánya, valamint a tárolás, és felhasználás előírásainak megsértése).
 - A foglalkozás-egészségügyi szolgáltató tevékenysége legtöbb helyen csupán a munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatokra korlátozódik (hiányoznak a szemlék, a bejárások, a munkahigiénés értékelések, a közreműködés a szabályzatok kockázatértékelések elkészítésében, alacsony aktivitás).
 - A munkahelyi elsősegélynyújtás megszervezésének elégtelensége, vagy a tárgyi feltételek hiánya (elsősegély-nyújtó hely kialakítása, jelölése, a hozzá vezető útvonalak jelöletlensége, lejárt szavatosságú hiányos tartalom az elsősegély-nyújtó felszerelésben) szinte mindenhol valamilyen szinten megtalálható.
 - Egyéni védőeszközök (EVE) területén a vegyi anyagok felhasználása során észlelhetők bizonytalanságok.
 - A munkáltató, és munkavállalói oldalról is tapasztalhatóak szemléletbeli hiányosságok.
 - A zaj, légszennyezettség expozíciójának becslése, munkahigiénés mérésének elmaradása.
 - Kockázatértékelések hiánya, illetve nem megfelelő színvonalon történő elkészítése, munkahelyi környezetből származó mérési eredmények hiánya.
 - A bejelentett foglalkozási megbetegedések alacsony száma, valamint a fokozott expozíciós esetek bejelentésének elmaradása*.
- (A COVID miatt bejelentett foglalkozási megbetegedések megemelték a statisztikai adatokat, de ezeket a járvány miatti eseteket a jövőben történő megelőzés szempontjából nem elemezzük!)

**A bejelentett foglalkozási megbetegedések alacsony számára, valamint a fokozott expozíciós esetek bejelentésének elmaradására vonatkozó utalás megjelenése a pozitívumok, és negatívumok között nem véletlen. Az anyag készítése során észleltük az alacsony esetszámban rejlő ellentmondást, és a rendszer működésének valószínűsíthető diszfunkcióját. A további munka során nem kikerülhető, (és tervezett) a foglalkozás egészségügyi szolgáltatók részéről is az együttműködés kialakítása, és igénybevétele többek között az ezzel kapcsolatosan érezhető anomália pontos feltárására, és a helyesbítő javaslatok kidolgozására vonatkozóan.*

Jellemzően valamennyi feldolgozóipari ágazatban, főleg a kevés munkavállalót foglalkoztató munkáltatók esetében megtalálhatóak a fenti munkaegészségügyi jellegű hiányosságok.

3.3. Helyi szinten azonosítható befolyásoló tényezők:

- gazdasági, társadalmi környezet változásai,
- szakmai környezetben zajló negatív folyamatok,
- nemzetközi, hazai elvárások szigorodása, elvárások növekedése,
- foglalkozás-egészségügyi finanszírozási rendszeréből eredő negatív befolyásoló hatások,
- jogszabályi környezet, és hatósági elvárások közötti nehéz összhang megteremthetősége,
- társadalmi elvárások megjelenése,
- Európai Unióban zajló folyamatokhoz történő csatlakozási igény.

4. A Munkavédelem Nemzeti Politikája

A Munkavédelem Nemzeti Politikája (a továbbiakban: MNP), összhangban az Európai Unió aktuális, a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos 2014–2020 közötti stratégiájával – melyet a tagállamoknak figyelembe kell venniük– 2016-tól 2022-ig terjedő időszakra határozta meg a hazai munkavédelem prioritásait. Készül az új (2023 – 2027) MNP, amely az előző időszakban elmaradt intézkedések pótlása mellett meghatározza a következő 4 évben a munkavédelem, benne a munkaegészségügy fejlesztésének irányait.

A stratégia országos szinten megfogalmazott helyzetértékelése a legfőbb fennálló problémák között többek között az alábbiakat említi:

- a kis- és középvállalkozásokkal kapcsolatos megfelelési nehézségeket (a munkavédelmi szabályok munkahelyi végrehajtása, a finanszírozás nehézségei, a szakértelem hiánya és az adminisztratív terhek tekintetében);
- a munkavédelmi statisztikai adatgyűjtés és a monitoreszközök elégtelenségét (amelyek nélkül nincs megfelelő egészség-monitorozás, továbbá az ESAW és az EODS jelenleg nem egységes rendszere sem szolgál validálásra alkalmas adatokkal).

Az MNP öt fő szakpolitikai területen sürget fellépést:

Ezek a kihívások, feladatok az alábbiakban foglalhatók össze:

- a vállalkozások versenyképességének fejlesztése a korszerű munkavédelmi eszközök bevonásával,
- a munkavállalók munkavégző képességének fejlesztése,
- munkavédelmi képzés, oktatás,
- tájékoztatás, kommunikáció,
- munkavédelmi kutatás, fejlesztés.

A további gazdasági fejlődés nagymértékben függ a gazdasági potenciáltól, amelynek meghatározó részei az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkafeltételek valamint a jól képzett, egészséges munkavállalók részvétele a munkában. Az intézkedésekre vonatkozó javaslatok kidolgozása kapcsán foglalkozás-egészségügyi szolgáltató bevonására teszünk javaslatokat.

III. JOGBIZTONSÁG A MUNKAVISZONYBAN

Jogbiztonságnak nevezhetjük az olyan, a körülményektől függetlenül működő jogrendszert, melyre biztonsággal számítani lehet, mert kiszámítható, amelyben a jog egésze, egyes részterületei és egyes szabályai világosak, egyértelműek és a norma címzettei számára előre láthatóak. Mindez biztos alapot jelent. A jogbiztonság, azaz a jogos követelés eredményes érvényesítésének alapvető társadalmi igénye a foglalkoztatásban, pl. a munkaviszonyban is megjelenik, ami egy szigorú alá-fölérendeltségi viszony. A munkáltató és a neki alárendelt munkavállaló között – a jogi értelemben vett mellérendeltség ellenére – jól kitapintható „hatalmi” egyenlőtlenség van, ami a munkáltató gazdasági és szociológiai értelemben vett erőfölényéből fakad. A munkavállalónak azonban joggal elvárt igénye, hogy olyan foglalkoztatási jogviszonyban tudjon munkát végezni, aminek a jogi keretei biztosítottak és nem kell aggódnia a jogai érvényesítése miatt.

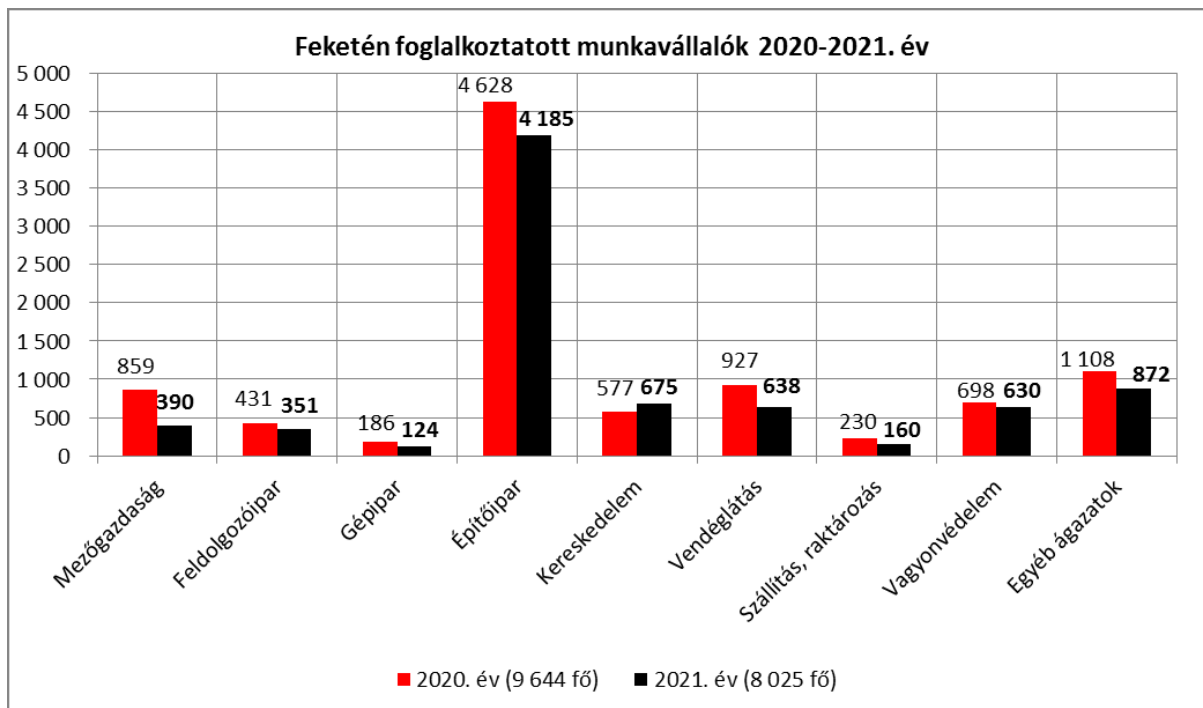
A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet (Ffvr.) 5. § (2) bekezdése szerint a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság hatásköre többek között kiterjed a jogviszonyt létesítő jognyilatkozat (pl. munkaszerződés) alakszerűségére és kötelező elemeire, valamint az ilyen jogviszony létesítésével összefüggő bejelentési kötelezettség megtartásának ellenőrzésére. A „feketefoglalkoztatás” két leggyakoribb formája a munkaszerződés és/vagy a bejelentés nélküli foglalkoztatás. Megjelenési formája még az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével összefüggő bejelentés nélküli foglalkoztatás, a részmunkaidős bejelentés teljes munkaidős foglalkoztatás esetén, valamint színlelt szerződéssel történő foglalkoztatás, illetve a harmadik országbeliek engedély nélküli foglalkoztatása. A munkaviszony biztonságát azonban további szempontok alapján is vizsgálni lehet, ilyen pl. a munkabér védelme, ami a munkavállaló munkabérhez való jogából indul ki. Az alábbiakban a munkahelyek biztonságát a foglalkoztatás-felügyeleti hatósági szakterület aspektusából vizsgáljuk. A foglalkoztatás jogi kereteinek meghatározására a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szolgál elsősorban, ami a tisztességes foglalkoztatás szabályait rögzíti.

1. Magyarország és Békés vármegye aktuális foglalkoztatás-felügyeleti helyzetképének bemutatása a feketefoglalkoztatás szempontjából

Foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzési tapasztalatok

2021. év

Országosan: Az ellenőrzési tapasztalatok szerint 2021. évben mérséklődött a feketefoglalkoztatás, mely a vizsgálatokkal érintett munkavállalók 13,76 %-át tette ki (8 863 fő). Ez a szám azonban még mindig magas, ami természetesen arra is utal, hogy az ellenőrzések jelentős többsége olyan munkahelyre irányul, ahol ténylegesen megsértik a munkavállalók jogait, vagyis hatékonyan történik az ellenőrzési célpontok kiválasztása. Mindenesetre pozitív, hogy az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhöz viszonyítva a feketefoglalkoztatással érintett munkavállalók aránya az elmúlt 5 év vonatkozásában 2021. évben volt a legalacsonyabb.



Forrás:(Innovációs és Technológiai Minisztérium: A munkaügyi / foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzések tapasztalatai-2021. év, 7. oldal)

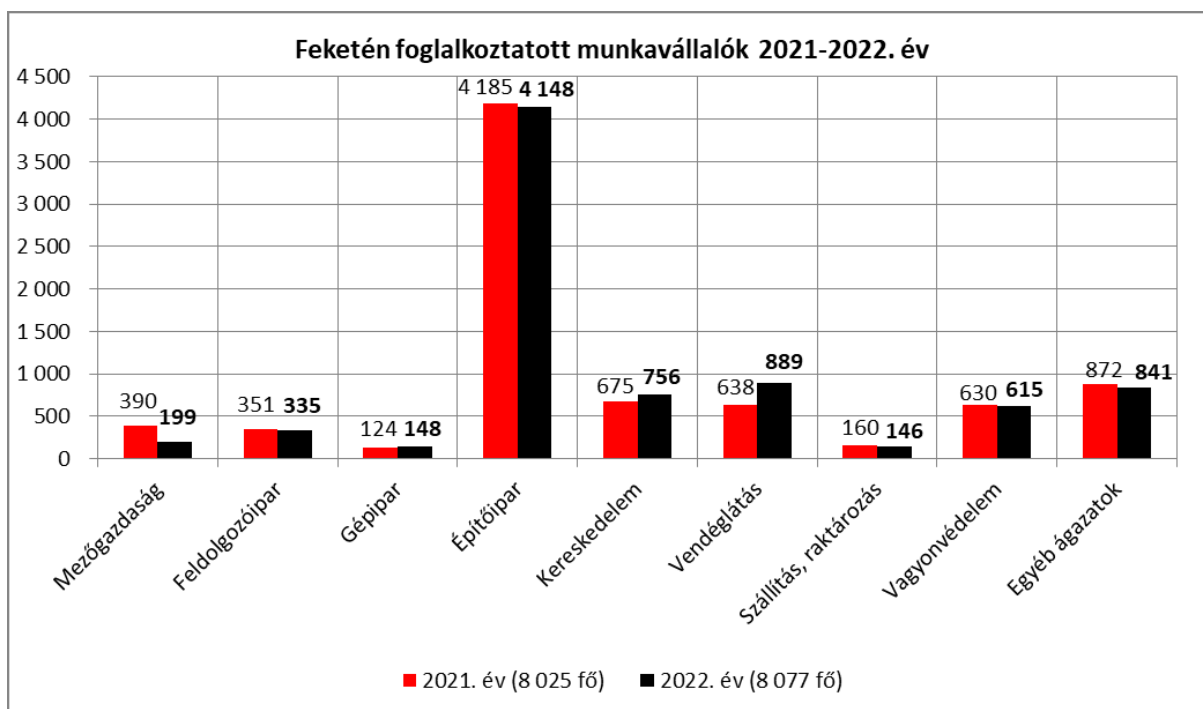
Békés vármegyében: 2021-ben az ellenőrzési tapasztalatok szerint a feketefoglalkoztatás az ellenőrzött munkavállalók (6.293 fő) csupán 3,7 %-át érintette (235 fő). Az ilyen típusú jogsértések 2021-ben ugyanakkor az összes munkaügyi jogsértés 22,5 %-át tették ki. Látható tehát, hogy a főbb munkaügyi jogsértések között vármegyénkben is nagyon gyakornak számított az ilyen típusú jogsértés.

Tapasztalatok:

A feketefoglalkoztatással kapcsolatosan vélelmezhető egyes munkáltatók részéről a tudatosság, mivel az ellenőrzés elmaradása esetén - a munkaerő költsége így alacsonyabbra szorítható. Egyértelműen fennáll bizonyos foglalkoztatók részéről a „kockáztatás”, ahogy az már a korábbi években is tapasztalható volt. Egyes cégek nehezen megközelíthető, „eldugott” helyen tevékenykednek, és számítanak az ellenőrzés hiányára, illetve csekély valószínűségére. Ezek leginkább azok a munkáltatók, akik a székhelyüktől eltérő változó munkahelyen foglalkoztatják munkavállalóikat, például az építőiparban, a személy- és vagyonvédelmi ágazatban, vagy a mezőgazdaságban. Az egyszerűsített foglalkoztatás bejelentésének elmulasztása hátterében továbbra is a közterhek befizetésének elkerülésére, illetve az egyszerűsített foglalkoztatás időbeli korlátainak kijátszására irányuló szándék húzódik meg. A munkáltatók a bejelentés nélküli foglalkoztatással egyrészt jelentős költségcsökkentést érhetnek el a befizetendő adók és járulékok „megtakarításával”, a másik oldalon azonban bírságokra számíthatnak egy esetleges ellenőrzés eredményeképpen.

2022. év:

Országosan: Az ellenőrzési tapasztalatok szerint 2021-hez képest a 2022. évben nőtt a feketefoglalkoztatás aránya, mely a vizsgálatokkal érintett munkavállalók 17,32 %-át tette ki (8 077 fő). Ez az arány 2011-től kezdve a második legmagasabb és csak kis mértékben marad el a legmagasabb 2019. évi arányszámtól. Az elmúlt években az ellenőrzések eredményessége növekedett a foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzések jelentős többsége olyan munkahelyekre irányul, ahol ténylegesen megsértik a munkavállalók jogait, vagyis hatékonyan történik az ellenőrzési célpontok kiválasztása, a feketefoglalkoztatás feltárása. Ahogyan az az alábbi diagrammon is látható, a legjelentősebb emelkedés a vendéglátóiparban történt, ebben az ágazatban emelkedett a legjobban a „feketemunkások” száma.



Forrás: (Gazdaságfejlesztési Minisztérium: A foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzések tapasztalatai-2022.év-6.oldal)

Békés vármegyében: 2022-ben az ellenőrzési tapasztalatok szerint kiemelkedő szabálytalanságnak számított a feketefoglalkoztatás vármegyénkben is, az ellenőrzött munkavállalók (3.609 fő) 7,95 %-át érintette (287 fő), az ilyen típusú jogsértések 2022-ben az összes munkaügyi jogsértés 26,1 %-át tették ki. Jellemző volt ez a fajta jogsértés az alkalmi munkavégzésre az építőiparban és a vendéglátásban, a pultos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók különösen érintettek, az ő jogbiztonságukkal komoly problémák vannak a tapasztalatok szerint.

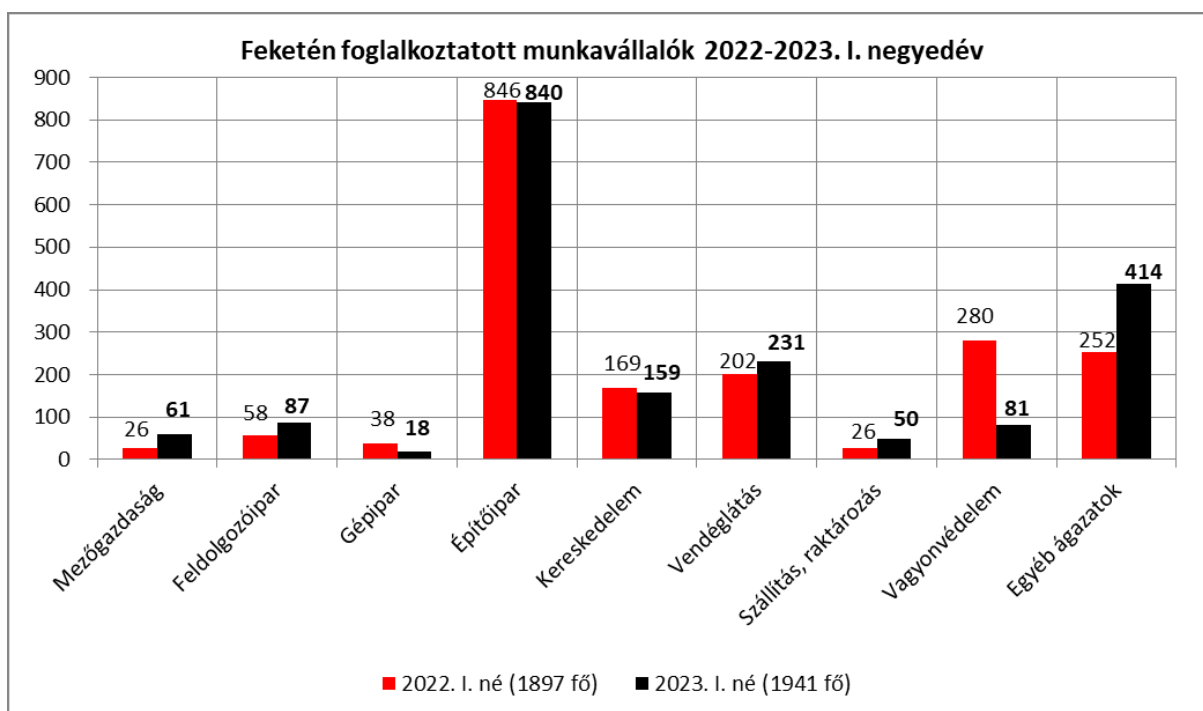
Tapasztalatok:

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény szerinti munkaviszonyok bejelentésének hiánya az egyszerűsített foglalkoztatáshoz képest ritkábban előforduló jogsértés Békés vármegyében, bár ez is jelen van.

Az ellenőrök olyan munkaviszonyokat is találnak, amik már több hónapja, éve fennállnak, bejelentés nélkül. A munkáltatók gyakran alkalmi foglalkoztatással kezdik az „ismerkedést” a munkavállalókkal, akiket aztán, ha beváltak, felvesznek. Az építőiparban a tapasztalatok szerint továbbra is nagyon gyakori a bejelentés nélküli foglalkoztatás, főleg egyszerűsített foglalkoztatásban. A munkáltatók ritkán vesznek fel alkalmi munkavégzéses előzmény nélkül munkavállalókat, aminek viszont az adott naptári napra szóló bejelentés elmulasztása miatt jóval nagyobb kockázata van.

2023. év (I. negyedévi adatokkal):

Országosan: Az ellenőrzési tapasztalatok szerint továbbra is meghatározó a feketefoglalkoztatás, mely a vizsgálatokkal érintett munkavállalók 13,46 %-át tette ki (1 941 fő). Az ellenőrzéssel érintett munkavállalóhoz viszonyítva a feketefoglalkoztatással érintett munkavállalók aránya 2011. évtől számítva 2023. I. negyedévében volt a harmadik legmagasabb, és megállapítható, hogy az elmúlt 4 év első negyedévei magas feketefoglalkoztatási arányt hoztak magukkal. Ez azt mutatja, hogy az ellenőrzések jelentős többsége olyan munkahelyre irányul, ahol ténylegesen megsértik a munkavállalók jogait, vagyis hatékonyan történik az ellenőrzési célpontok kiválasztása.



Forrás: (Gazdaságfejlesztési Minisztérium: A foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzések tapasztalatai-2023. január 1. – március 31., 7. oldal)

Békés vármegyében: 2023. I. negyedévében az ellenőrzési tapasztalatok szerint ismét kiemelkedő szabálytalanságnak számított a feketefoglalkoztatás, hiszen az ellenőrzött munkavállalók (897 fő) 4,8 %-át érintette (43 fő). Az ilyen típusú jogsértések 2023. I. negyedévében az összes munkaügyi jogsértés 36,9 %-át tették ki, ami azt jelenti, hogy a kiemelt jogsértéseken belül több, mint minden harmadik munkaügyi intézkedés ebbe a kategóriába tartozott. Békés vármegye tehát ebből a szempontból sajnos súlyosan érintett, a munkajogi biztonság komoly hiányokat szenved.

Tapasztalatok:

A munkáltatók szinte mindegyike ismeri a hatályos előírásokat a munkaviszony bejelentésére vonatkozóan, azonban gyakori az „adminisztrációs hibára”, vagy a könyvelőre történő hivatkozás. Egyes munkáltatók a munkavállalókat esetenként hosszabb ideig (hetekig, vagy akár egy-két hónapig) „próbamunkán” foglalkoztatják, munkaszerződés és bejelentés nélkül. Akkor jelentik be a munkavállaló jogviszonyát, munkaszerződést akkor kötnek vele, ha a munkavállaló „megfelelt”. A próbamunkának nevezett – valójában – próbaidő is a munkaviszony része, azaz erre hivatkozással a munkáltató nem mentesülhet a bejelentési kötelezettsége alól.

Összegzés: A fentiek, tehát a 2021., 2022. évi és a 2023. I. negyedévi statisztikai adatok, tapasztalatok értékelését követően megállapítható, hogy a feketefoglalkoztatás az elmúlt időszakokban továbbra is jelen van a munkavállalók mindennapjaiban, ami sajnos a munkaviszonyhoz kapcsolódó garanciális jogaik csorbulásához és a jogbiztonság hiányához vezet. A legális foglalkoztatás megvalósításáért azonban a munkavállalók is sokat tehetnek, hiszen az ő közreműködésük, megalkuvásuk nélkül nem működik a „feketefoglalkoztatás” sem. El kellene érni a munkavállalói tudatosság egy olyan magas szintjét, hogy senki nem vállal „feketén” munkát, mert tisztában van annak nagyon súlyos negatív következményeivel.

2. A feketefoglalkoztatás negatív következményei lehetnek:

A munkavállaló részéről:

- Felmondási idő nélkül egyik napról a másikra hirtelen az utcára tehetik.
- Aki nem kötött írásban munkaszerződést, számíthat rá, hogy nem kapja meg a munkabérét és a különböző bérpótlékokat.
- Nem számíthat éves fizetett szabadságra.
- Munkáltatója kihasználhatja: nem tartja be a foglalkoztatás (Mt. szerinti) alapvető szabályait.
- Ha megbetegszik, nincs biztosítása, nem mehet betegállományba, semmilyen jövedelme nem lesz és táppénzre sem lesz jogosult.
- Munkahelyi baleset esetén nem számíthat a 100%-os táppénzre sem.
- Ha elküldik az állásból, a legális jogviszony hiánya miatt nem kaphat álláskeresői ellátást, ha hitelt szeretne felvenni, nem fogja tudni igazolni jövedelmét.
- Hosszú távon is hátrány érheti, mivel nem fizették nyugdíjjárulékait, így vagy hosszabb időn keresztül kell majd tovább dolgoznia, hogy meglegyen a szükséges szolgálati ideje, vagy kevesebb nyugdíjat fog kapni idősebb korában.

A munkáltató részéről:

- Fontos állami (pl. munkahelyteremtő) támogatásoktól eshet el, kizárhatja magát a közbeszerzésekből.
- Számíthat az adó- és a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság fokozott jelenlétére, ellenőrzéseire és az általuk kiszabott bírságokra.
- A munkavállalók között terjedő rossz híre miatt munkaerőhiányt szenvedhet el.
- A rendezett jogviszonyú, magát (jog)biztonságban érző munkavállaló magasabb teljesítményre és felelősségteljesebb munkavégzésre képes.

3. A foglalkoztatásra irányuló jogviszony bejelentése munkavállalók által történő ellenőrzésének lehetőségeiről

Az elmúlt évek foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzési tapasztalatai szerint a munkavállalók egy jelentős hányada előtt nem ismert annak lehetősége, hogy saját maguk ellenőrizzék, foglalkoztatásukra szabályosan, vagy esetleg feketén kerül-e sor. A tudatos, magát jogbiztonságban tudni akaró munkavállalót azonban érdekli, hogy a jogviszonya rendezett-e, hogy a szükséges adóhatósági bejelentést a munkáltatója megtette-e. Erre való tekintettel a munkavállalói jogtudatosság fejlesztése, és ezen keresztül a foglalkoztatás kifehérítésének elősegítése céljából az alábbi ellenőrzési lehetőségekre hívjuk fel a figyelmet.

Bejelentési kötelezettség teljesítésének ellenőrzése elektronikus úton, Ügyfélkapun keresztül

Az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény (a továbbiakban: Art.) 16. § (1) bekezdésében említett 1. melléklet 3. pontjában és 3.1 alpontjában foglaltak alapján a munkáltatónak a biztosított munkavállaló foglalkoztatását legkésőbb a biztosítási jogviszony első napján, még a foglalkoztatás megkezdése előtt kell bejelentenie. Amennyiben egy munkavállaló ellenőrizni szeretné, hogy a foglalkoztató a fentiek szerinti bejelentési kötelezettségének eleget tett-e, úgy arra elektronikus úton a <http://www.magyarorszag.hu> portálon elérhető Ügyfélkapun keresztül az alábbiak szerint van lehetősége (amennyiben rendelkezik Ügyfélkapu-regisztrációval). A lenti módokon a bejelentett heti munkaidő is lekérdezhető!

Biztosított jogviszony lekérdezése

Az Ügyfélkapun belépve a TAJ-nyilvántartással összefüggő szolgáltatások igénybevételével. Amennyiben eltérés tapasztalható a valós adatokhoz képest, a szolgáltatási felületen ezt elektronikus úton azonnal jelezni lehet.

A foglalkoztató által közölt járulékadatok lekérdezése

Az Ügyfélkapun belépve az eBEV-szolgáltatások igénybevételével lehetőség van a biztosított jogviszonnyal összefüggésben teljesített járulékfizetés ellenőrzésére is, az alábbi módon: Ügyfélkapun történő belépés után: Ügyfélkapu -> eBEV-szolgáltatás -> Szolgáltatások -> Járulékadat-kivonat -> Új lekérdezés-> Lekérdezési időszak éve: kívánt évet beállítani -> Lekérdezési időszak kezdő és záró hónapja: kívánt hónapot beállítani -> Lekérdezés indítása -> Táblázat vagy pdf fájl letöltése.

A foglalkoztató által a társadalombiztosítási egyéni számlára teljesített befizetések lekérdezése

Az adóhatóságtól az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság részére átadott bevallásadatok kivonata, így 2013. január 1-jétől kezdődően a biztosított egyéni számláján szereplő egyes jogviszonyokra (havonkénti bontásban), továbbá a biztosítási idő kezdetére és a végére, valamint a bevallott nyugdíjjárulékra vonatkozó adatok lekérdezésére az Ügyfélkapu társadalombiztosítási egyéni számlára vonatkozó szolgáltatása segítségével van lehetőség. Ügyfélkapun történő belépés után: Ügyfélkapu -> Ügyintézés -> A-Z Listán -> T -> Társadalombiztosítási egyéni számla -> Használok aszolgáltatást -> Kivonat megtekintése -> TAJ-szám megadása -> Igény esetén a kivonat adatait tartalmazó táblázat alatt lehetőség van hiteles kivonat készítésére: Hiteles kivonat készítése -> Generálás indítása -> Táblázat alatt: Hiteles kivonat letöltése.

Bejelentési kötelezettség teljesítésének ellenőrzése Ügyfélkapu-regisztráció nélkül

Amennyiben a munkavállalónak kétségei vannak arról, hogy munkáltatója a bejelentési kötelezettségnek eleget tett-e, de nem rendelkezik Ügyfélkapu-regisztrációval, úgy a lakóhelye szerint illetékes adóigazgatóság ügyfélszolgálatán személyesen eljárva, adatai egyeztetését követően tud tájékoztatást kérni a foglalkoztató által teljesített adatszolgáltatásról, járulékfizetésről. A munkavállalónak ugyanakkor személyes ügyfélkapus azonosító létrehozására bármelyik okmányirodában, kormányhivatali ügyfélszolgálati irodában, adóhatósági ügyfélszolgálaton vagy külképviseleten lehetősége van. 2016. január 1-jét követően kiállított érvényes személyazonosító igazolvány birtokában az ugyfelkapu.gov.hu/regisztracio/regEszemelyi felületen elektronikusan is végrehajtható a regisztráció.

IV. SÉRÜLÉKENY CSOPORTOK

A sérülékeny csoportok és a magyar szabályozás

1989-ben a Tanács "Munkavédelmi Keretirányelvként" is ismert 89/391/EGK irányelve intézkedéseket vezetett be a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítása érdekében. Lefektette a munkahelyi biztonság és egészségvédelem minimumkövetelményeit az Európai Unióban. A Keretirányelv kijelenti: "A kockázati tényezőknek különösen kitett csoportokat védeni kell a kifejezetten őket érintő veszélyektől." 1996-ban az Európai Bizottság kiadott egy útmutatót a munkahelyi kockázatértékeléshez, mely azonosította a "sérülékeny csoportokat". Ezek a fiatalok, a megváltozott munkaképességűek, az idősek, a terhes vagy szoptató anyák, a szakképesítés nélküli, ill. gyakorlattal nem rendelkező munkavállalók, ideértve a szezonális és a kölcsönzött munkavállalókat is. Tekintsük át röviden ezen csoportok jellemzőit és munkajogi védelmét.

A sérülékeny csoportba tartozó munkavállalók meghatározását a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.), az őket érintő tiltásokat, illetve korlátozásokat a munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatokról szóló rendelet tartalmazza. A rendelet az idősek fogalmát az egyénre irányadó nyugdíjkorhatár felettiekben határozza meg, mely nem azonos a nemzetközi szakirodalomban gyakran használt körrel.

Az Mvt. alapján a sérülékeny csoportba tartozó munkavállalókat a külön jogszabályban foglaltak szerint óvni kell az őket különösen érintő egészségkárosító kockázatoktól.

Sérülékeny csoport: az a munkavállalói kategória, amelybe tartozó munkavállalókat testi, lelki adottságaik, állapotuk következtében a munkavégzéssel összefüggő kockázatok fokozottan fenyegetnek, illetve akik maguk is fokozott kockázatot jelenthetnek munkavégzésük során (pl. fiatalok, terhes, nemrég szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák, idősek, megváltozott munkaképességűek).

A fiatal munkavállalók

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) és az EU szabályozás definíciója szerint fiatal munkavállaló a 15 és 24 év közöttiek. Ezen a csoporton belül vannak teljes és részmunkaidőben dolgozók, fiatal munkavállalók, akik nappali tagozatos tanulásaikkal mellett dolgoznak, munkáltatóhoz szerződött tanoncok és szerződés nélkül dolgozó gyakornokok. A közös bennük a tapasztalat és az érettség hiánya, mely miatt kevésbé vannak tudatában a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szabályzatoknak és eljárásoknak. A Tanács 94/33/EK irányelve biztosítja a fiatal munkavállalók munkahelyi egészségének és biztonságának védelmét, mivel kimondja, hogy a gyermeket és serdülőket sajátos kockázati csoportba kell sorolni, s ezáltal a munkáltató köteles biztosítani a fiatal munkavállalók számára a koruknak megfelelő munkakörülményeket.

Bizonyos szabályokat minden 18 év alatti munkavállaló esetében kötelező betartani, nevezetesen, hogy nem végezhetnek olyan munkát, amely:

- meghaladja a testi vagy szellemi képességeiket,
- toxikus vegyi anyagok hatásának, radioaktív sugárzásnak, rendkívüli hő, zaj vagy vibrációs hatásnak teszi ki őket, vagy
- olyan kockázattal jár, melyet nem képesek felismerni vagy elkerülni tapasztalat- vagy megfelelő képzettség, illetve a veszélytudat hiánya miatt.

A magyar szabályozás munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: a munka törvénykönyve) alapján fiatal munkavállalónak a 18. életévét be nem töltött munkavállalót tekintik, esetükben az alábbiakról rendelkezik:

- A törvényes képviselő (tipikusan a szülő) hozzájárulása szükséges a munkaszerződés megkötéséhez, módosításához, vagy megszüntetéséhez.
- A fiatal munkavállaló a 20 nap alapszabadság mellett 5 nap pótszabadságra jogosult.
- A fiatal munkavállaló számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el.
- A fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani.
- A fiatal munkavállaló számára
 - a) legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni,
 - b) négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet,
 - c) legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani.
 - A fiatal munkavállaló esetében a heti pihenőnapok összevonása, illetve az összefüggő 40 órára redukálása nem alkalmazható.

Fenti szabályok közül az utolsó négy akkor is irányadó, ha a fiatal munkavállaló nem munkaviszony, hanem pl. megbízási jogviszony keretében van foglalkoztatva.

A megváltozott munkaképességűek

Az Európai Munkavédelmi Ügynökség (EU-OSHA) definíciója szerint a fogyatékoság magában foglal minden olyan fizikai vagy szellemi károsodást, ami akadályozza a munkavállaló munkavégzését, beleértve a tartósan fennálló és progresszív állapotokat is. Becslések szerint az Európai Unió munkaképes korú lakosságának 23,5% -a krónikus betegségben szenved, és 19% -uk tartósan egészségkárosodott.

A tagállamok kötelesek olyan rendelkezéseket alkalmazni, melyek biztosítják az alkalmazottak munkavédelmét, ugyanakkor egyenlő bánásmódot biztosítanak a fogyatékkal élők számára. Az EU 89/654/EGK irányelve magában foglalja a minimális munkavédelmi követelményeket, és rendelkezik, hogy a munkahelyeket, amennyiben szükséges, a fogyatékkal élő munkavállalók szükségletei szerint

át kell alakítani (ajtókra, folyosókra, lépcsőkre, zuhanyzókra, mosdókra, mellékhelyiségekre és munkahelyekre vonatkozóan). A 89/391/EGK irányelv előírja a munkáltatók számára a kockázatértékelés elvégzését, a kockázati tényezők kiküszöbölését, a munka és a munkahely munkavállalóhoz, köztük a fogyatékkal élő munkavállalóhoz való hozzáigazítását. A kockázatértékelésnek vonatkoznia kell a munkaeszközökre, a munkaszervezetre, az egyedüli munkavégzésre, veszélyes anyagokra stb., vagyis meg kell felelni minden irányelvnek.

Fel kell ismerni, hogy a fogyatékkal élő munkavállalók egy nagyon változatos csoportot alkotnak és néhányuk nyilvánvaló jelét nem mutatja fogyatékoságának. Azon munkavédelmi kérdések, melyekkel szembesülnek, szintén sokrétűek, minden munkavállalót egyénileg kell kezelni, erre tekintettel kell elvégezni a kockázatértékelést is.

A munka törvénykönyve definíciója szerint megváltozott munkaképességű személy: a rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján

la) akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű,

lb) aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt,

lc) akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy

ld) rokkantsági ellátásban részesül.

A megváltozott munkaképességű dolgozónak

- évente öt munkanap pótszabadság jár,
- amennyiben legalább 50%-os mértékű egészségkárosodását megállapították, hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára,
- a munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

Egyebekben a munka törvénykönyve a fiatal munkavállalóktól eltérően nem kezeli ezt a csoportot kiemelten a munkavégzési korlátozások szempontjából (munkaidő hossza, pihenőidő beosztása, éjszakai munka stb.), alapvetően az általános szabályok vonatkoznak rájuk.

Idősödő munkavállalók

Az idősödő munkavállalók az EU 89/391/EGK "keretirányelvének" védelme alatt állnak. A korral járó hanyatlás elsősorban a fizikai és érzékszervi képességeket befolyásolja, amelyek a leginkább a nehéz fizikai munka során fontosak. Bizonyított tény, hogy a munkahelyi teljesítmény minden korcsoportban

ugyanaz, és bizonyos vizsgálatok szerint a pontosság és a teljesítmény állandósága terén az idősebb munkavállalók jobban teljesítenek fiatalabb kollégáiknál.

Általánosságban az idősebb munkavállalók kevésbé valószínű, hogy balesetet szenvednek, mint a fiatalabb társaik. Mindazonáltal az idősebb munkavállalókat érő munkahelyi balesetek komolyabb sérüléseket eredményeznek. Az idősebb munkavállalók esetében több figyelmet kell fordítani a fizikai igénybevételükre, a váltott műszakban végzett munkával összefüggő kockázatokra, a melegben, zajban, stb. végzett munkára.

A munka törvénykönyve egyedül a legfeljebb öt évvel a rendes öregségi nyugdíj előtt állók vonatkozásában tartalmaz némi plusz védelmet (azaz az ilyen korú munkavállalónak a munkáltató csak akkor mondhat fel, ha nincs a képzettségének, végzettségének megfelelő betöltetlen munkakör, vagy azt nem fogadja el, illetve magatartási okból is csak akkor, ha olyan súlyos probléma merült fel, ami az azonnali hatályú felmondásnak is indoka lehet), egyebekben az idősödő munkavállalók vonatkozásában nem ír elő speciális szabályokat.

Várandós, gyermekágyas vagy szoptató anyák

A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók kiemelt kockázatú csoportnak tekintendők, ugyanis ők fogékonyabbak a munkahelyi sérülésekre és betegségekre, mint az átlagos munkavállalók. Érzékenyek a vegyi anyagok reprotoxikus (termékenységsökkentő) hatására is, amelyek nemcsak az ő egészségükre, hanem születendő gyermekük egészségére is ártalmasak lehetnek, akár egészen a felnőttkoráig. Várandós, gyermekágyas vagy szoptató nők alatt definíció szerint azokat a nőket értjük, akik hat hónapon belül szültek, illetve szoptatnak vagy várandósak. A munkáltatóknak tudatában kell lenniük, hogy más a kockázat attól függően, hogy egy nő várandós, gyermekágyas vagy szoptat. A főbb reprodukív veszélyforrások közé a következők tartoznak:

- Vegyi anyagok, amelyek az anya testébe jutva eljutnak a magzathoz is, és a fejlődés korai szakaszában születési rendellenességeket vagy vetélést okozhatnak.
- Fizikai hatások, mint a túlzott zaj, rezgés és szélsőséges hőmérséklet, ionizáló és nem ionizáló sugárzás, anyagmozgatás, mozgás és testtartás, utazás, lelki és fizikai fáradtság és egyéb fizikai terhelés, pl. a hosszan tartó állás és ülés.
- Biológiai tényezők, például vírusok, gombák, spórák, baktériumok, melyek károsíthatják a termékenységet mind a férfiak, mind a nők körében, illetve születési rendellenességet okozhatnak.

A munkáltatóknak azonosítaniuk kell a munkahely lehetséges veszélyforrásait, meg kell határozni, hogy azok milyen kockázatot jelentenek, és végre kell hajtani a megfelelő megelőző intézkedéseket. Továbbá azt is figyelembe kell venni, hogy egy nő különösen aggódhat a magzatát esetleg érő károsító hatás tekintetében. Ez a szorongás pedig önmagában is károsíthatja anyát és születendő gyermekét egyaránt. Az olyan tényezők, mint a stressz, a terhesség alatt általában károsak mind az anyára, mind a magzatra.

A munka törvénykönyve a várandós, gyermekágyas, vagy szoptató anyák vonatkozásában a következő speciális rendelkezéseket tartalmazza:

- A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig.
- A munkavállaló számára, ha a munkakörében történő foglalkoztatás feltételei nem módosíthatóak, egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig - munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján - a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges, és a felajánlott munkakörnek megfelelő alpbérre jogosult.
- A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a várandósság, a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (tipikusan a GYED, GYESE időtartama), illetve a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap időtartama alatt („lombikbébi-program”).
- A munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható, a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be, rendkívüli munkaidő, készenlét, vagy éjszakai munka nem rendelhető el.
- A szoptató anyja a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermek esetén naponta két órára mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

V. KATASZTRÓFAVÉDELEM

A veszély fogalom megközelítése minden ember számára mást foglal magába. Katasztrófavédelmi szempontból a veszély fogalmát úgy tudjuk megfelelően meghatározni, hogy figyelembe vesszük az eseménysorokat és az érintettek körét. Minden olyan nem várt esemény, folyamat, mely veszélyt jelent az emberi életre, egészségre, környezetre, anyagi javakban károsodást okoz veszélyt jelent. A katasztrófaveszélyt a vonatkozó törvény egyértelműen definiálja. A katasztrófaveszély egy olyan folyamat vagy állapot, amelynek következményeként okszerűen lehet számolni a katasztrófa bekövetkezésének valószínűségével, és amely ez által veszélyezteti az emberi egészséget, környezetet, az élet- és vagyonbiztonságot.

A katasztrófavédelem nemzeti ügy. A védekezés egységes irányítása állami feladat. Minden állampolgárnak, illetve személynek joga van arra, hogy megismerje a környezetében lévő katasztrófaveszélyt, elsajátítsa az irányadó védekezési szabályokat, továbbá joga és kötelessége, hogy közreműködjön a katasztrófa kialakulásának, megakadályozásában, annak felszámolásában.

Minden állampolgárnak szükséges tisztába lenni lakóhelyén, munkahelyén és környezetében lévő veszélyforrásokkal. A települések katasztrófavédelmi besorolásának felhasználásával erre a kérdésre választ kapunk. Jogszabályokban meghatározott módon, az első lépés a település katasztrófavédelmi besorolása. A besorolást, a települést érintő veszélyeztető hatások komplex elemzése alapján, kockázatbecslés útján kell megállapítani. A kockázatazonosítás során az adott területen a helyi sajátosságokra és jellemzőkre tekintettel valamennyi ismert veszélyeztető hatás figyelembe kell venni. A település besorolását követően egyfajta képet kapunk az adott terület veszélyeztetettségéről, melyet az 4.számú függelék részletez.

1. Veszélyes anyagokkal foglalkozó üzemek Békés vármegyében.

A települések katasztrófavédelmi besorolásnál megismerhettük, milyen módon befolyásolja egy veszélyes anyagokkal foglalkozó üzem jelenléte egy adott településen.

A veszélyes anyagokkal, keverékekkel és készítményekkel (a továbbiakban együtt: veszélyes anyag) foglalkozó üzemre, veszélyes anyagokkal foglalkozó létesítményre építési engedély, valamint az üzemekben, létesítményekben a veszélyes tevékenység kizárólag az iparbiztonsági hatóság. katasztrófavédelmi engedélyével végezhető.

Katasztrófavédelmi szempontból veszélyes tevékenységnek az tekinthető, ha a törvényben, valamint a kormányrendeletekben meghatározott tulajdonságú és mennyiségű anyag van egy időben jelen. A besorolás egyben egy kockázatértékelés melyben figyelembe vesszük az anyag egészségi veszélyeit, fizikai veszélyeit, környezeti és egyéb veszélyeit, és a tárolt mennyiséget. Az összegzést követően

besoroljuk az üzemet, mely lehet felső küszöbértékű, illetve alsó küszöbértékű és küszöbérték alatti üzem. Az üzemeltetők biztonsági dokumentációt készítenek, mely tartalmi követelményeit jogszabály határozza meg. Ebben a dokumentációban mutatják be az üzemben bekövetkező balesetek valószínűségét, egészségre és a környezetre gyakorolt hatását, továbbá azt, hogy a bekövetkezett balesetet milyen módon és mennyi idő alatt, milyen eszközökkel számolja fel.

Felső és alsó küszöbértékű üzemek engedélyezési eljárásainál a lakosságnak joga van véleményt nyilvánítani. Abban az esetben, ha az üzemben bekövetkezett eseménysor lakosságot is érinthet, külső védelmi tervet kell készíteni a településre vonatkozóan. A külső védelmi terv része egy lakosságot tájékoztató kiadvány, melyet az üzem környezetben élő lakosok megkapnak, illetve ha van a település honlapján is feltüntethető. A veszélyes anyagokkal foglalkozó üzemek kötelessége, minden évben, a dokumentációba azonosított eseménysorok felszámolásának gyakorlása. Külső védelmi terv gyakorlatot az üzemi gyakorlatra ráépítve minden évben gyakorolni kell.

A vármegyében a veszélyes anyagokkal foglalkozó üzemek besorolása a veszélyes anyag tárolásából valamint felhasználásából adódik. Veszélyes anyagot előállító üzem egy működik a vármegye területén: a technológia során veszélyes tulajdonságokkal rendelkező alapanyagokból a háztartásban használt vegyi anyagokat (tisztítószer) állítanak elő. A vármegyében 5, az üzem termékeinek gyártásához kapcsolódó hűtőház üzemel, melyben a hűtőközeg ammónia. Az ammónia mérgező anyag mely a környezetbe kerülve légnemű állapotúvá válik.



A veszélyes üzemek minden esetben rendelkeznek egy biztonsági dokumentációval, melyet minden munkavállalónak ismernie kell. A munkavállalóknak és a környezetben élők részére kiemelten fontos, hogy megismerjék a biztonsági dokumentációban foglaltakat. Értesítés vagy riasztás esetén a terv szerint cselekedjenek.

A fenti bekezdésekben megemlítt megelőző tevékenységnek akkor van eredménye, ha mind a munkavállaló mind a munkáltató betartja azt és biztonságot tartja szem előtt, nagy hangsúlyt fektet a minőség irányítási és biztonságirányítási rendszerekre. Bekövetkezett balesetet követően (megj: vármegyénkben nem történt súlyos ipari baleset, 2011. évtől) részletesen vizsgálja az eseményt, levonja a következtetéseket, és módosítja a technológiát, védelmi rendszert, dokumentációt.

2. Veszélyes áruszállítás

A veszélyes áruk *közúti szállításának* szabályozása a XVIII. századra nyúlik vissza. Először 1799-ben a lőpor lőfogattal való szállítására készült szabályozás. Ez tíz évvel az első speditőrökre vonatkozó münsteri rakományrögzítési előírás után készült a biztonságos közlekedés elősegítése érdekében. A *vízi szállítás* szabályozásának kezdete 1831-re tehető, amikor is a „Mannheimi Akta” 1868-tól szabályozza a veszélyes áruk szállítását a Rajnán. A Németországból származó előírások értelmében a Rajnán behajózott veszélyes szállítmányokra fekete olajfestékkel rá kellett írni a „Méreg!” feliratot.

Veszélyes áruszállítás legismertebb és legelterjedtebb módja a közúton történő veszélyes anyag forgalom, viszont nem szabad megfeledkeznünk arról, hogy veszélyes anyag „utazhat” vasúti vonalon, légi vonalon és folyami közlekedéssel és tengeren hajón is. A közúton történő szállítás a köznyelvben, csak ADR-ként emlegetik, amely kifejezés a teljes veszélyes áru szállítás megállapodás francia címének rövidítése. Magyarország 1979-ben csatlakozott az ADR Megállapodáshoz.

Az ADR szabályok egyik legfontosabb eleme, hogy a járművet meg kell jelölni, így felismerhetővé válik a közlekedő számára. A jelölés egyik formája a sárga tábla ami arra utal, hogy a jármű rakterén veszélyes áru van. Abban az esetben ha a járművet baleset éri a közlekedőknek megfelelő óvatossággal kell eljárni. Fontos megjegyezni, hogy nem csak abban az esetben szállítanak egy telephelyre veszélyes anyagot, ha az üzem veszélyes besorolással rendelkezik. Naponta több esetben történik veszélyes áru szállítás békés vármegyei vállalkozások telephelyeire. Azokon a telephelyeken, ahol a jogszabályban meghatározott mennyiség feletti veszélyes árut továbbítanak, veszélyes áruszállítási biztonsági tanácsadó alkalmazására van szükség. A tanácsadó összetett feladatot lát el egy vállalkozásnál, hiszen felel a munkavállalók szakosított oktatásáért. A veszélyes áru továbbításának szabályos és biztonságos végrehajtásáért, éves jelentés készítésért.

Példák a járművek jelölésére:



A szállított anyagra vonatkozó veszélyességi bárca mely a tulajdonságára utal.



Veszélyességi bárca-gyúlékony, folyékony
anyag- 3.osztály



Környezetre veszélyes[30]

Veszélyes árú vasúti szállítása. A jelölések a közúti szállításhoz hasonlóak.



Magánszemélyként is szállíthatunk veszélyes árut. PI: folyékony éghető üzemanyagból 240 liter szállíthat egyszerre úgy, hogy a tároló edény maximális űrtartalma nem haladhatja meg a 60 litert. Azonban ebben az esetben is mindent meg kell tenni, hogy a veszélyes anyag ne kerüljön a környezetbe.

Helytelen szállítás:



3. Tűzvédelem

A történelmi visszatekintés szempontjából a tűzvédelem a legősibb tudomány. Az ősidőkben a tüzet őrizték, hogy ki ne aludjon. A mai kor embere óvja a környezetét, anyagi javait és egészségét a tűz hatásaitól. A tűzvédelem, mint megelőzés, aktív és passzív eszközökkel, módszerekkel akadályozza meg a tűzkeletkezés lehetőségét. Abban az esetben ha nem várt eseményként tűz keletkezik, a fenti megelőzés magasabb szintre lép és a keletkezett tüzek továbbterjedését és eloltását célozza meg.

A tűzvédelem az élet minden szakaszában ott van, körülöttünk él. Egy épület létesítésétől kezdődően a bontásig, tevékenység kezdetétől a végéig, a munkavégzés valamennyi folyamatától az otthoni pihenésig.

A munkavállaló nem végezhet addig tevékenységet, amíg nem ismeri meg a munkáltató telephelyén a tűzvédelmi szabályokat. Minden vállalkozásnak, mely 5 főnél több alkalmazottat foglalkoztat, tűzvédelmi szabályzatot kell készítenie. A szabályzat szintén egy biztonsági dokumentáció, mely bemutatja a vállalkozás tűzvédelmi helyzetét, veszélyforrásait, helyiségek szabad terek besorolását, meghatározza egy-egy helyiség épület használati szabályait. Az alakalomszerű tűzveszélyes tevékenység módját szabályozza, meghatározza a munkavállalók oktatásának rendszerét. A tűzvédelemhez szorosan kapcsolódik a tűzvizsgálat, melyek eredményeit a megelőzés területén fel kell használni. A statisztikai adatokban a mulasztás az első helyen áll. Egy elektromos tűz esetén is el kell gondolkodni, hogy feltétlenül szükség volt a készülék feszültség alatt tartására.

VI. KÖRNYEZETVÉDELEM

1. Általános észrevételek

A környezet, a társadalom és a gazdaság közötti egyensúly elérését a mai napig kiemelkedő feladatunknak kell tekintenünk, hogy ne csupán mi, hanem utódaink is élhető környezetben tölthessék mindennapjaikat. A környezet megkímélése, az erőforrások és a technika ésszerű használata korunk központi követelménye.

Magyarország Alaptörvénye (2011. 04. 25.) elismeri és érvényesíti XXI. cikkében az egészséges környezethez való jogot. Ezen felhatalmazás alapján az Országgyűlés megalkotta a környezet védelméről szóló 1995. évi LIII. törvényt, melynek célja a nemzeti vagyonként számon tartott természeti örökség és a környezeti értékek megőrzése és védelme, minőségének javítása, mely alapfeltétele az élővilág, az ember egészsége, életminősége szempontjából. A törvény a kiszámíthatóság és a méltányos teherviselés elve szerint megfelelő kereteket teremt az egészséges környezethez való alkotmányos jogok érvényesítésére és elősegíti többek között a gazdaság működésének, a társadalmi, gazdasági fejlődésnek a környezeti követelményekkel való összehangolását.

A gazdasági fejlődés keretében a szabad piacgazdaság általánossá és nemzetközivé válásával a fokozott versenyhelyzetben a gazdasági társaságok sok esetben a környezeti tényezőket figyelmen kívül hagyják azért, hogy minél nagyobb versenyelőnyre tegyenek szert. Ez a versenyelőny csak rövid távon jelentkezik és látszólagos. Az erősödő társadalmi elvárások a gazdasági társaságokat azonban szükségszerűen arra kényszerítik, hogy környezeti politikájuk érvényesítésével piacképességüket megőrizzék és fejlesszék. A környezeti problémák ugyanis nem csak a vállalat arculatában és piaci pozíciójában okoznak zavarokat, azok érintik a dolgozókat, a telephely hatásterületén lévő (külső) létesítményeket (lakó- és zöldterületeket, továbbá az ott élő embereket stb.), az illetékes önkormányzatokat és kihatnak a vállalat üzleti partnerekkel való kapcsolatára is. A környezetközpontú gondolkodás bevezetése és gazdasági társaságokon belüli működtetése elősegíti a természeti erőforrások megóvását, a szennyezések és kockázatok csökkentését, a dolgozók és a környéken lakók egészségének megőrzését. A környezettudatosság szemlélete mindenféle típusú és nagyságú szervezetben alkalmazható. A gazdasági társaságok hosszú távú élet- és versenyképességének egyik alappillére a környezetközpontú gondolkodás, mely vezetői szinttől a munkavállalók legalsó szintjéig át kell haszna a társaság által végzett tevékenységet és a meghozott döntéseket.

A környezetközpontú gazdasági társaság működtetése a következő kedvező hatásokat eredményezi:

- az anyag- és energiafelhasználás csökkenése,
- a szennyezőanyag-kibocsátás csökkenése,
- a hulladékkeletkezés csökkenése,
- a hulladék-újrafelhasználás javulása,

- a környezetbiztos üzemeltetés feltételeinek kialakulása, kockázatcsökkenés,
- felértékelődés a pénzintézeteknél és biztosítóknál,
- a környezetért viselt felelősségek egyértelmű meghatározása,
- a szervezet társadalmi, közösségi és piaci megítélésének javulása,
- új belföldi és exportpiacok megszerzése, megtartása, illetve bővítése,
- a hatósági kapcsolatok javulása.

A környezetvédelmi hatóság hatáskörébe csak a jogszabályok által kötelezően előírtak betartásának az ellenőrzése tartozik. A környezettudatos gazdasági irányítás nem minden eszköze kerül előírásra a jogi szabályozás által. A társaságok részéről a nem kötelezően előírt környezetvédelmi standardok bevezetésével szemben ellenállás mutatkozik, mivel az azzal elérhető gazdasági haszon csak hosszú távon jelenik meg, és nem rövid távon. Egy-egy környezetbarát technológia bevezetése plusz költségként merül fel a gazdasági élet szereplőinél, azonban ez hosszú távon megtérül például az erőforrások hatékonyabb felhasználásával, az újabb fogyasztói csoportok megnyerésével.

A környezettudatosságnak, a fenntarthatóságnak és megelőzésnek egyre nagyobb szerepe van a gazdasági társaságok megítélésében és biztonságos működésében egyaránt. A cégvezetésnek el kell felejtetni azt, hogy kötelező rosszként tekintsenek a környezetvédelemre. A környezettudatos működés nem probléma, hanem segítség a gazdasági versenyhelyzetben.

Az elővigyázatosság, megelőzés alapelvei szem előtt tartásával az alábbi **célok** valósulhatnak meg a piaci szereplőknél:

- környezetvédelmi előírások betartása,
- környezetterhelés csökkenése,
- környezetszennyezés megelőzése,
- jobb környezeti teljesítmény elérése,
- hatékony működés biztosítása,
- piaci megítélés javítása.

A fenti célok megvalósítása:

- környezettudatos működéssel,
- környezetvédelmi kötelezettségek betartásával,
- a környezetterhelés mértékét csökkentő és segítő irányítási rendszerek alkalmazásával,
- példamutató vezetői magatartással,
- kollégák környezettudatosságának erősítésével lehetséges.

2. Megelőzés és ellenőrzés

Az integrált szennyezés megelőzés és ellenőrzés magyarországi bevezetése az ipari szektorba hozta el azt a szemléletet, mely a hulladék, s a forrásnál keletkező kibocsátások csökkenését eredményezi. Az integrált engedélyezési rendszer szerint a hatálya alá tartozó létesítményeknek szabályozniuk kell a szennyvízkibocsátást, a levegőbe kerülő szennyező anyagok mennyiségét, a szilárd hulladékok tárolását, elkülönítését, a zaj csökkentését, valamint a szervezet működtetését és irányítását. Az integrált szemlélet egyik fontos eleme, az elérhető legjobb technika (BAT) követelménye. A BAT összefoglalva a következőket jelenti: mindazon technikák, beleértve a technológiát, a tervezést, karbantartást, üzemeltetést és felszámolást, amelyek elfogadható műszaki és gazdasági feltételek mellett gyakorlatban alkalmazhatóak, és a leghatékonyabbak a környezet egészének magas szintű védelme szempontjából. Fontos megjegyezni, hogy egy adott létesítmény esetében a BAT nem szükségszerűen az alkalmazható legkorszerűbb, hanem gazdaságossági szempontból legésszerűbb, de ugyanakkor a környezet védelmét megfelelő szinten biztosító technikákat/technológiákat jelenti. A meghatározás figyelembe veszi, hogy a környezet védelme érdekében tett intézkedések költségei ne legyenek irreálisan magasak. Ennek megfelelően a BAT ugyanazon ágazat létesítményeire például javasolhat többféle technikát a szennyező-anyag kibocsátás mérséklésére, amely ugyanakkor az adott berendezés esetében az elérhető legjobb technológia. Amennyiben azonban a BAT alkalmazása nem elégséges a környezetvédelmi célállapot és a szennyezettségi határértékek betartásához, és emiatt a nemzeti vagy a nemzetközi környezetvédelmi előírások sérülnének, a BAT-nál szigorúbb intézkedések is megkövetelhetők.

Az elérhető legjobb technológiák előírásai között találunk a szervezetrendszerre vonatkozóakat is. Az általános management és technikák között szerepel a dolgozók oktatása és képzése, különös tekintettel a vonatkozó szabályozások, technológiák tekintetében. A gazdasági tevékenységet végzőnek gondoskodnia kell a technológiához a megfelelő létszámú és képzettségű személyzet biztosításáról. Kötelező nyilvántartást vezetni mindazon munkakörre vonatkozóan, ahol a tevékenység a környezetre hatást gyakorol, valamint gondoskodni kell az ilyen munkaköröket betöltők továbbképzési szükségleteinek felméréséről, a megfelelő továbbképzés biztosításáról. A képzési rendszer működtetését folyamatosan fenn kell tartani, évente megtartva a szükséges képzést. Az új munkatársak részére felzárkóztató jellegű képzést kell tartani, míg a folyamatosan a társaságnál dolgozó munkatársak számára szinten tartó jellegű képzéseket. A szinten tartó képzések fő területei a technológiák és munka utasítások ismerete, a minőségügyi, környezetvédelmi ismeretek. Minden oktatás után, igazodva az oktatott tananyag jellegéhez, meg kell győződni annak eredményességéről, csoportos vagy egyéni kikérdezés vagy gyakorlati feladatok elvégzése formájában, és ezek eredményéről feljegyzést kell készíteni. A munkaköri leírások rögzítik az adott munkakör betöltéséhez szükséges felkészültségi szinteket. A munkahelyek kulturált munkavégzési körülményeit megfelelően berendezett pihenő, étkező és öltözőhelyek egészítik ki. Az anyagok és eszközök megfelelő elhelyezésére célszerűen kialakított tároló helyek kell álljanak rendelkezésre.

A vezetőknek és a folyamat felelősöknek a felelőssége, hogy a munkavégzéshez meghatározott infrastruktúra és munkakörnyezet rendelkezésre álljon, s az mindenkor megfeleljen a jogszabályi követelményeknek, illetve a gazdasági társaságon belüli hatékonysági, szakmai és etikai elvárásoknak.

A környezetközpontú irányítás hatékony működéséhez a szervezet minden dolgozójának feltétlenül tisztában kell lennie feladatkörével, hatáskörével és felelősségével, ezért szükséges ismertetni minden dolgozóval, hogy kinek, mit, mikor, hogyan és milyen hatáskörrel kell a feladatát ellátni. Minden alkalmazottnak tudnia kell a helyét a környezetközpontú irányítási rendszeren belül, és pontosan tisztában kell lennie: a beszámolási utakkal, funkcionális és döntési hatáskörökkel, az összes speciális környezetvédelmi funkcióval az egész szervezeten belül. Ehhez nyújt segítséget a szervezeti struktúra, ami a következő elemekből áll:

- szervezeti séma,
- munkaköri leírás,
- egyértelmű beszámolási utak,
- működési célok.

A szervezeti struktúra felépítésekor legjobb az a megoldás, amelyben a feladatkörök a szervezeti hierarchiát követik és nem attól függetlenül határozzák meg. A szervezeten belül a feladatkörök a következők.

Legfelső vezetés:

- a filozófia és politika megalkotása és terjesztése,
- a vállalat működésének figyelemmel kísérése,
- az eredmény és a teljesítmény mérésére szolgáló intézkedések jóváhagyása,
- a stratégiai terv jóváhagyása.

A szervezeti struktúrán belül a környezetvédelmi koordinátor feladatai:

- tanácsadás,
- a jogi és technikai kérdések naprakész ismerete,
- biztosítja, hogy megfelelő módszereket és eljárásokat alkalmaznak,
- biztosítja, hogy a mérések és megfigyelések objektív eredményeket szolgáltatnak,
- azonosítja az előírásoktól való eltérések és problémák okait.

Vezetők:

- gondoskodnak a működési tervek, normák, irányítási és ellenőrzési rendszerek, valamint az eljárások megvalósításáról,
- gazdálkodnak a rendelkezésre álló erőforrásokkal, hogy a megvalósítás hatékony legyen
- rendszeres visszajelzéseket adnak,
- biztosítják a környezetvédelmi politika és az eljárások hatékony továbbítását.

Az alkalmazottak:

- követik a lefektetett eljárásokat,
- visszajelzéseket adnak a vezetőknek,
- a megfelelően képzett alkalmazottak veszik észre a lehetséges gondokat.

A feladatkörök egyértelmű meghatározásának hiányában a következő problémák léphetnek fel:

- mindenki azt feltételezi, hogy a másik végzi el a feladatot, és végül senki sem,
- egy embernek több feladatot kell elvégeznie,
- az alkalmazott úgy érzi, hogy az adott feladat nem az ő feladata,
- senki sem tudja mi a feladata,
- az erőforrások nem állnak rendelkezésre, vagy nem a megfelelő helyen vannak.

Az ilyen jellegű problémák a munkavállalók számára kockázatos helyzeteket teremthetnek, akár munkabaleset is vezethetnek.

A felelősségeket és hatásköröket a munkautasításban kell rögzíteni. A szervezeti felépítés könnyen áttekinthetősége érdekében ajánlott szervezeti sémát készíteni, ami megmutatja az alkalmazottak közötti kapcsolatokat és kommunikációs utakat.

A veszélyhelyzeti tervezésre, kezelésre, a berendezések javítására és karbantartására vonatkozó folyamatos képzések megtartása is a szervezetrendszer egészére hat ki. A berendezéseket folyamatos karbantartással megfelelő műszaki állapotban kell tartani, gondoskodva a kibocsátásra kerülő légszennyező anyagok lehető legkisebb mértékűre való csökkentéséről. A karbantartás kapcsán az alábbi dokumentumokat naprakészen kell vezetni: írásos karbantartási program és nyilvántartás a végzett karbantartási munkálatokról.

A szervezet irányítási rendszerének a részét képezik a különböző üzemnaplók vezetésének az előírásai is. Ilyen a technológiában a pontforrásokhoz kapcsolódó berendezések üzemviteléről folyamatosan naprakész üzemnapló vezetése, amelyben az alábbiakat kell feltüntetni: a bekövetkezett üzemzavarok, a szokásostól eltérő, rendkívüli üzemállapotok okát, idejét és időtartamát, valamint az azok megszüntetésére tett intézkedéseket; a kibocsátásra jelentős hatást gyakorló karbantartások (javítások) idejét és időtartamát, valamint a karbantartás eredményeképpen bekövetkező kibocsátás változást. A veszélyes hulladékot eredményező tevékenységről anyagmérleget kell készíteni. A gazdasági társaság köteles részletes nyilvántartást vezetni a hulladékgazdálkodási tevékenységgel összefüggő anyagokról és eljárásokról. A részletes nyilvántartásnak a hatályos jogszabály vonatkozó rendelkezéseiben megjelölteket kell tartalmaznia, illetve azt a mindenkor hatályos hulladék nyilvántartási jogszabály előírásai szerinti tartalommal kell vezetni.

A környezethasználó köteles feljegyzést készíteni: bármely technológia vagy berendezés működési zavaráról, meghibásodásáról, évi rendszeres vagy karbantartás miatti leállásáról (rövidebb és hosszabb leállás esetén is) egy e célból vezetett naplóban; minden elvégzett megfigyelésről (monitoringról), mintavételről, elemzésről, kalibrációról, vizsgálatról, mérésről, tanulmányról stb. melyet a létesítményre vonatkozóan készítettek, illetve bármely értékelésről, elemzésről, melyeket ilyen adatok felhasználásával készítettek. A környezethasználó által vezetett minden napló legyen olvasható, az érintettek számára bármikor hozzáférhető, a lehető leggyorsabban kerüljön bele bejegyzésre az összes esemény, legyen benne megjelölve minden változás, ahol lehet, szerepeltetve vele együtt az eredeti szöveget is, az utolsó bejegyzés dátumától számított 10 éven át legyen megőrizve az engedélyezett tevékenység telephelyén.

A BAT kiterjed az adott technológián belüli lehetséges veszélyhelyzetek, műszaki balesetek kezelésére is. A váratlan kibocsátásokat és eseményeket előre fel kell térképezni azok hatékony megelőzése és kezelése végett. Amennyiben a tevékenységek végzése során rendkívüli esemény (baleset, elemi csapás) hatására a környezet szennyezésének veszélye áll fenn, vagy bekövetkezik a környezet szennyezése, abban az esetben haladéktalanul intézkedni kell a veszélyhelyzet-, illetve a környezetszennyezés megszüntetésére. Egyidejűleg értesítési kötelezettség is fennáll a hatáskörükben érdekelt hatóságok irányába. Környezetszennyezéssel járó üzemzavart vagy más rendkívüli eseményt (légszennyező anyag kibocsátás megnövekedését eredményező, esetlegesen bekövetkező üzemzavar, vagy havária helyzet, beleértve a jelentős zajhatást eredményező rendkívüli eseményt is) azonnal jelenteni kell az illetékes környezetvédelmi hatóságnak és ezzel egyidejűleg meg kell tenni az elhárítására vonatkozó intézkedéseket.

A környezethasználatot végzők részére a környezetvédelmi jogszabályok, illetőleg hatósági engedélyek jelentéstételi kötelezettségeket is előírnak. Minden jelentést az I. fokú környezetvédelmi hatósághoz kell írásban megküldeni, az előírt gyakorisággal és tartalommal. Minden jelentést az engedélyes képviselőjének vagy az engedélyes által megnevezett felelős vezetőnek kell aláírni.

A környezeti elemeket érintő károsodás megelőzése érdekében jogszabályi vagy hatósági előírás alapján azon gazdasági tevékenységet végzőknek, akiknél az általuk alkalmazott, környezetet veszélyeztető technológia ezt indokolja, üzemi kárelhárítási tervet kel készíteni. A baleseti és sürgős beavatkozást igénylő eseti környezeti események alkalmával a környezethasználók kötelesek a környezetvédelmi hatóság által jóváhagyott kárelhárítási tervben foglaltak szerint eljárni. A kárelhárítási terv tartalma áll egy általános, a tevékenységgel érintett területre vonatkozó leírásból, szervezeti adatok ismertetéséből, illetve egy műszaki leírásból. A kárelhárítási terv az üzemben belüli figyelőhálózat felépítését, a riasztás és tájékoztatás módját, a kárelhárítás irányításáért felelős vezetők nevét, beosztását, címét, telefonszámát, az üzemi kárelhárítási szervezetbe beosztott személyek nevét, beosztását, címét, telefonszámát, a területileg illetékes környezetvédelmi hatóság, közegészségügyi hatáskörben eljáró járási hivatal, önkormányzat, tűzoltóság, polgári védelem, továbbá a területen működő vízügyi igazgatóság címé, telefon- és telefaxszámát, az üzem területére történő belépés rendjét, a kárelhárításba bevonható szervezetek, vállalkozások címét, együttműködési megállapodásokat is kell, hogy tartalmazza.

A kárelhárítási terv része egy lokalizációs terv is, mely tartalmilag a lokalizáció személyi és tárgyi erőforrás szükséglete, az üzemben belüli, valamint az üzem és a befogadó közötti beavatkozási pontok, az állandó és ideiglenes elzáró szerkezetek helye, a felvonulási és terelő útvonalak, a lokalizációs munkák technológiai utasítása, a lokalizációs anyagok tárolási helye és hozzáférhetősége, illetéktelenek távol tartásának módja, a szennyezett terület körülhatárolása, figyelmeztető táblák, jelzések kihelyezése.

A kárelhárítási műveleti terv rendelkezik a rendkívüli szennyezés megelőzésének műszaki feltételeiről (kármentők, figyelő- és jelzőrendszerek), a kárelhárítás erőforrás-szükségeiről, a kárelhárítási műveletek technológiai utasításairól, a kárelhárítás során keletkező veszélyes hulladék

összegyűjtésének, elszállításának, ártalmatlanításának módjáról, a munkavédelmi és tűzvédelmi szabályokról.

A kárelhárítási tervben kerülnek meghatározásra a kárelhárítási anyagok és eszközök is. A helyszínen készletben tartandó kárelhárítási anyagok, eszközök mennyiségét az üzemben tárolt, feldolgozott veszélyes anyagok volumenéhez igazodva úgy kell meghatározni, hogy rendkívüli szennyezés esetén biztosítható legyen a szennyeződés telepen belüli lokalizálása. Az elhasznált kárelhárítási anyagokat és eszközöket a kárelhárítást követően azonnal pótolni kell.

Természetesen a tartalmát a munkáltatónak kötelezettsége megismertetni a munkavállalókkal, hogy veszély esetén az abban foglaltak szerint tudjanak cselekedni.

A munkahelyekre, munkavégzésekre vonatkozó különböző veszélyhelyzetek kezelésére vonatkozó intézkedési tervek széles skálája kerül egy adott ipari technológia kapcsán megalkotásra. Érdemes ezeket a terveket integrált szemlélettel összeállítani, mely lefedi az adott munkahely össze kockázati tényezőjét.

VII. INFORMÁCIÓBIZTONSÁG

1. Általános gondolatok

A vállalatok működésének környezetét ma erős informatikafüggőség jellemzi és egyre nagyobb szerepet kap a működtetés megszervezése, irányítása menedzsmentje. A számítógépekkel, informatikai rendszerekkel történő munkavégzés ergonomiai követelményei mellett kiemelkedő figyelmet kell fordítani az adatok biztonságos kezelésére. Az elmúlt másfél évtizedben egyre nőtt az informatika és a világháló veszélyeinek a száma és összetettsége és nőtt az általuk okozott kár mértéke. Kiemelkedően fontos tehát a károk megelőzése.

Ahogy egy tűzvédelmi rendszer csökkenti a tűz miatti kockázatokat – részben a megelőzés, részben az eszkalálódás megakadályozása révén – úgy az információbiztonság csökkenti az információ sérülése miatti kockázatokat.

Az információbiztonság tágabb fogalom, mint az informatikai (IT) biztonság. Beleértjük az információ minden – nem csak elektronikus – megjelenési formájának, az információs szolgáltatásoknak és az ezeket biztosító információs rendszereknek a védelmét.

Adataink védelme kiemelt jelentőségű mind a vállalatok, mind a munkavállalók részéről!

- Jelentős üzleti értéket, vagyont képviselnek.
- Egyre több a biztonsági fenyegetés, szándékos károkozás, amelyek egyre vakmerőbbek és bonyolultabbak.
- A hatékony rendeltetés szerinti működtetés csak a szükséges információk birtokában valósítható meg.
- A kár veszteségként és a kár elkerülése haszonként fogható fel.
- Nem elegendő a hardware és software biztonsági elemekre támaszkodni, kiemelkedően fontos a felhasználók tudatosítása is!

2. Miért fontos az informatikai és az információbiztonság?

Az informatikai rendszerek megkönnyítik a vállalatok, magánszemélyek információáramlását. Míg korábban egyes információkat napokig tartott megszerezni, addig napjainkban rengeteg adat és információ található informatikai eszközeinken. Ugyanakkor, az informatika korábban elképzelhetetlen módon veszélyeztetheti az életünket (pl. számítógépes játékfüggőség, adatlopó kártevőprogramok), a szervezetek biztonságát (pl. adatszivárgás), és teheti sérülékennyé akár a létfontosságú infrastruktúra elemeket.

Az információbiztonság helyzete sajátos, egyszerre van jelen egy vállalat minden területén, sőt, a feltételeinek megfelelő kialakítása és működtetése jóval túlmutat az információ biztonságos kezelésén. A vállalat minden erőforrásának, az embereknek, az eszközöknek, az információs rendszereknek, és más vagyontárgyaknak a szabályozását, viselkedését, használatát, ellenőrzését jelenti.

Az információbiztonság irányítása a felső vezetés felelőssége. Ki kell alakítani a megfelelő vállalati kultúrát az információbiztonság vonatkozásaiban is.

Ahhoz, hogy egy vállalat, vagy egy információs rendszer biztonságát meg tudjuk teremteni, pontosan ismernünk kell a rendszer célját és releváns kockázatok mértékét, és azzal arányos védelmi rendszert kell kialakítani.

Fontos része a védelemnek az adminisztratív a fizikai és a logikai védelem megvalósítása. Az adminisztratív védelem a szervezeti erőforrások megóvására irányuló szervezeti előírások, eljárások. A fizikai védelem körébe tartoznak a fizikai hozzáférést, beavatkozást megakadályozó technikai eszközök, megoldások, amelyek főbb részei:

- mechanikai védelem;
- elektronikai jelzőrendszer;
- élőerős védelem;
- beléptető rendszer;
- biztonsági kamera rendszer;
- villám és túlfeszültség védelem;
- tűzvédelem.

A logikai védelem a technikai eszközökben megvalósított logikai, eljárási jellegű megoldások.

3. Releváns szabványok

Nemzetközi szabványok (ISO 27000 szabványcsoport) határozzák meg az integrált információbiztonsági rendszerekkel kapcsolatos követelményeket, amelynek jelentős eleme az informatikai biztonság, de az informatikai rendszerektől függetlenül például papíron tárolt információk védelmét is lefedi.

Az MSZ ISO/IEC 27001 célja, hogy modellként szolgáljon információbiztonsági irányítási rendszerek kialakításához, megvalósításához, működtetéséhez, figyelemmel kíséréséhez, átvizsgálásához, fenntartásához és fejlesztéséhez. Továbbá tartalmazza a szervezet információbiztonsági irányítási rendszerének külső szakértő általi ellenőrzésének követelményeit, és lehetővé teszi a tanúsíthatóságot.

Az MSZ ISO/IEC 27002 az információbiztonság menedzsmentjének gyakorlati kódexe. A korábbi informatikai biztonsági ajánlásoktól eltérően, a biztonsági követelményeket és intézkedéseket a szervezet üzleti céljaiból és stratégiájából vezeti le szervezeti szintű, informatikai biztonságmenedzsment központú szemléletben. Az ISO 27002, a minőségbiztosításra vonatkozó ISO 9000-es szabványokhoz hasonlóan, a teljes körű informatikai biztonság megteremtéséhez szükséges szervezési, szabályozási szempontrendszert adja meg.

4. Információbiztonság irányítása és menedzselése

A megnövekedett és egyre komplexebbé váló információs rendszerek elleni támadásokra való reagálás már régóta nem csupán műszaki kérdés, hanem egy olyan probléma, amivel a felső vezetésnek komolyan szembe kell néznie! A vezetőknek kell meghatározni azokat a célokat, és irányelveket, amelyek eredményesen biztosíthatják az elvárt biztonsági szintet.

Önmagában nem vezet eredményre, ha az információbiztonságot különböző biztonsági intézkedések életbe léptetésével vagy valamely szabvány adaptálásával kívánjuk megteremteni. A vállalat célkitűzéseinek elérését szolgáló, gazdaságos információbiztonság sokkal inkább a bevált szervezeti irányítási gyakorlatok alkalmazásával érhető el. Az információbiztonsági funkció tehát minden vállalat belső irányítási és kontroll rendszerének része kell, hogy legyen.

5. A biztonság tudatos szervezet

A szervezet biztonságáért vállalt felelősség, a szervezet vezetése által meghatározott biztonsági szintnek, mint követelménynek elfogadása és a hiánya következményeinek elismerése, valamint a biztonsági szempontból erkölcsös, etikus magatartási kultúra együttesen jellemzi a biztonság tudatos szervezetet.

Egy szervezetnél akkor jó a biztonsági kultúra, ha a munkatársak ismerik jogaikat és kötelezettségeiket, és érvényesítik is azokat. A biztonsági kultúrát tehát az egyének biztonság tudatos magatartása alakítja ki, ahol kialakult, ott a munkatársak tudják, mi veszélyezteti a biztonságot, és ennek megfelelően cselekszenek is.

Az egészséges veszélyérzetnél annyiban különbözik a biztonság tudatosság, hogy nem csak felismerjük, hogy a biztonsági elvárásoktól eltérő viselkedés veszélybe sorolhat minket, vagy a szervezetet, hanem azt is, hogy ilyen helyzetben mit tegyünk, és mit ne tegyünk.

Megelőzés módszerei: ismeretszerzés, tudatosítás

Alapvető és más lehetőségekhez képest olcsóbb módszer az, ha felkészítjük a felhasználókat, vállalatunk munkatársait arra, hogy felelősen, a biztonságot veszélyeztető tényezők ismeretében végezzék munkájukat. Továbbá legyenek felkészítve azoknak az eszközöknek és információs rendszereknek a használatára, amelyek szükségesek a munkájukhoz, így is csökkentve az emberi hibákból fakadó biztonsági eseményeket. Ennek eredményességét tudja fokozni, ha ezeket az ismereteket jól érthető formában, szakemberek által összeállított megbízható információkra építve, és a felnőttképzés és szervezetfejlesztés korszerű eszközeit felhasználva adjuk át munkatársainknak.

Megelőzés módszerei: adatmentés

Az információs rendszerek fő feladata az adatkezelés. Legfőbb érték az adat, melynek elvesztése, sérülése nehezen vagy egyáltalán nem pótolható. Adataink mentése kiemelt jelentőségű!

6. Személyes adatok védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló rendelet.

Magyarországon a legfontosabb adatvédelmi szabályozásokat az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Info tv.) tartalmazza. A jelenlegi adatvédelmi szabályok elfogadása óta új Internetes kommunikációs lehetőségek alakultak ki, mint például az online közösségi hálózati szolgáltatások, amelyek gyökeresen megváltoztatták azt, ahogyan az emberek személyes információkat osztanak meg egymással. Szükségessé vált egy egységes szabályozás az Unió országaiban. Az új adatvédelmi szabályozás.

Az Európai Unió és a Tanács 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről más néven általános adatvédelmi rendelet (General Data Protection Regulation), más néven GDPR. A 2018. május 25-től alkalmazandó GDPR biztosítja, hogy egyértelmű és érthető tájékoztatást kapjunk, amikor személyes adatainkat feldolgozzák.

Alkalmazni kell a GDPR-t, ha a vállalkozás/cég tevékenységét az Unió területén fejti ki, és az adatkezelés e tevékenységével összefüggésben valósul meg. Ugyanakkor a GDPR továbbmegy ennél: alkalmazandó ugyanis azokra az adatkezelésekre, adatfeldolgozási műveletekre is, amelyeket az Unióban tevékenységi hellyel nem rendelkező adatkezelő vagy adatfeldolgozó végez, ám áruknak vagy szolgáltatásoknak az Unióban tartózkodó érintettek számára történő nyújtásához kapcsolódnak, vagy az érintettek Unió területén belül tanúsított viselkedésének megfigyeléséhez kapcsolódnak.

VIII. JOGHÁTRÁNYOK

1. A munka törvénykönyve szerinti kártérítési felelősség.

1.1. A munkáltató kártérítési felelőssége

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 166. § (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

A munkáltatói kártérítési felelősség objektív, megállapításának nem feltétele, hogy a kár bekövetkezése a munkáltatónak felróható legyen. Ebből fakadóan a kárnak nem a munkáltató magatartásával kell okozati összefüggésben állnia, a felelősség fennállásához elég az, ha a kár a munkaviszonnyal összefüggésben éri a munkavállalót, ezt a körülményt a munkavállalónak kell bizonyítania, így pl. nem felel a munkáltató a balesetből eredő kárért, ha a baleset a munkavállaló engedély nélküli magánmunkája (fusizás) során következett be.

Az Mt. két esetben lehetővé teszi a munkáltató mentesülését a felelősség alól. A mentesülési feltételek fennállását a munkáltatónak kell bizonyítania. Az első eset szerint mentesül a munkáltató, ha a kárt ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa. A három feltétel konjunktív, mindegyik fennállása szükséges a munkáltató mentesüléséhez. Bár az ellenőrzési kört nem definiálja a törvény, e mérce alapján a munkáltató tényleges befolyásolási lehetőségét, ellenőrzési kötelezettségének terjedelmét kell vizsgálni. A bírói gyakorlat szerint a munkamódszer, a munkaeszköz, anyag, munkavállalói létszám és szakismeret megfelelőségének biztosítása a munkáltató kötelezettsége, tehát arra befolyása van. Mindezek feltárása szükséges az ellenőrzési kör megállapításához.

Az elháríthatóság megítélésekor azt kell vizsgálni, hogy a baleset a megfelelő technikai és műszaki megoldásokkal elhárítható lett volna-e. Az elháríthatatlanság azt jelenti, hogy a munkáltató minden rendelkezésére álló eszköz felhasználásával sem tudta befolyásolni a balesetre vezető ok keletkezését és kiküszöbölését. Az elháríthatatlanságot nem pusztán a károkozás pillanatában kell vizsgálni, figyelembe kell venni az előzményeket, illetve a károsító eseményhez vezető valamennyi tényezőt.

A második kimentési lehetőség akkor áll fenn, ha a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Fontos, hogy e körben a mentesüléshez az szükséges, hogy egyáltalán ne legyen olyan ok, amely a munkáltató ellenőrzési körébe esett, vagy objektíve elhárítható volt. Ha ugyanis nem csak a munkavállaló okozta a kárt, vagy a kár oka nem bizonyítható, nem lehet szó mentesülésről.

Az Mt. 167. § szerint a munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható. Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

1.2. A munkavállaló kártérítési felelőssége

Az Mt. 179. § (1) bekezdés szerint munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A munkavállalói kártérítési felelősség megállapíthatóságának alapfeltételei: a munkaviszony fennállása a károkozó magatartás bekövetkezésekor, a munkavállaló valamely munkaviszonyból eredő kötelezettségének megszegése, a kötelezettségszegésnek felróhatónak kell lennie, kár keletkezése, a munkavállaló magatartása és az okozott kár között okozati összefüggés (a kár bekövetkeztét a munkavállaló kötelezettségszegő magatartása okozta).

Enyhe gondatlanság (negligentia) esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

A munkavállalói károkozás szándékos, ha a munkavállaló magatartásának (mulasztásának) károsító következményeit előre látja, és azokat kívánja (közvetlen szándék), vagy azokba belenyugszik (esetleges szándék). A munkavállalói károkozás gondatlanságát abban az esetben kell megállapítani, ha a munkavállaló a kár bekövetkezésének lehetőségét előre látja ugyan, ám bízik azok elmaradásában (luxuria), vagy azért nem látja előre, mert az adott helyzetben általában elvárható gondosságot elmulasztja (negligentia).

A bírói gyakorlat szerint a károk megelőzése érdekében a munkavállaló nem tesz feltétlenül eleget ez irányú kötelezettségének, ha a károk előidézésére alkalmas hiányosságokat jelenti. Váratlanul előálló, halasztást nem tűrő és a dolgozó anyagi erejét meg nem haladó beszerzés, valamint a kisebb munkák elvégzése a munkavállalónak is kötelessége. Mindig az eset összes körülményeitől függően kell elbírálni: elvárható-e a munkavállalótól, hogy a munkáltató érdekében a költségek előlegezése mellett intézkedjék.

2. Azonnali hatályú (2012 július 1. előtt rendkívüli) felmondás

Az Mt 78. § (1) bekezdés szerint a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi; vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A tényállás második fordulatában hivatkozott „magatartás” a bírói gyakorlat szerint a munkajogviszonyon kívüli, nem kötődik a munkajogviszonyból származó kötelezettséghez.

A munkavállalói azonnali hatályú felmondás jogkövetkezménye, hogy a munkavállalót megilleti a felmentési időre járó távolléti díja és végkielégítése is (ha a munkaviszony időtartama alapján arra jogosult lenne).

Munkavállalói kötelezettségszegések és magatartások a bírói gyakorlatban:

A munkahelyen történő alkoholfogyasztás, az alkoholtól befolyásolt állapotban történő munkavégzés azonnali hatályú felmondásra okot adó körülmény. Általában az alkoholtól befolyásolt állapot ellenőrzése és bizonyítottsága okoz problémát, azonban ha a munkavállaló az alkoholtól befolyásolt állapotának vagy a reá vonatkozó alkoholtilalom megtartásának ellenőrzésére irányuló vizsgálatban való közreműködést megtagadja, ez önmagában is alkalmas lehet a törvény szerinti hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására. Az ilyen vizsgálatban való közreműködést megtagadó munkavállaló a munkavégzéstől eltiltható, és emiatt jogszerű a munkabérének megvonása is az eltiltás időtartamára. A munkáltató köteles az általa végzett vizsgálat eredményéről a munkavállalót írásban tájékoztatni. Ha a munkavállaló az eredményt nem fogadja el, a bizonyítás a munkáltatót terheli. Az alkoholteszt eredménye általában igazolja, hogy a vizsgált személy szervezetében van-e alkohol. Ha a kollektív szerződés munkaidőben teljes alkoholmentességet követel meg, az alkoholos befolyásoltság konkrét mértéke nem perdöntő.

Ha a vagyonőr munkakörben foglalkoztatott munkavállaló terhére a bíróság háromrendbeli közokirat-hamisítás elkövetését (nem a munkaviszonyával összefüggésben) kimondja, ez a magatartás a rendkívüli felmondást megalapozza

A munkavédelmi oktatáson való részvétel megtagadása a rendkívüli felmondást megalapozza.

Munkáltatói kötelezettségszegések és magatartások a bírói gyakorlatban:

Munkahelyi felettesnek a beosztottjához intézett, - szabálytalan magáncélú munkavégzésre vonatkozó - kérése rendkívüli felmondást alapozhat meg.

Készenléti jellegű munkakörben történő jogellenes foglalkoztatás önmagában megalapozza a munkavállaló azonnali hatályú felmondását.

A Legfelsőbb Bíróság egyik ügyében a szakvélemények alapján bizonyítottá vált, hogy az alperes nem biztosította a 65/1999. (XII. 22.) EÜM rendelet előírásának megfelelő olyan védőeszközt, amely a felperes egészségi állapotának megfelelt volna, illetve további veszélyt nem jelentett volna számára. Az ítélet szerint az alperes ezzel megszegte az Mt. 102. § (2) bekezdésében foglalt kötelezettségét és mulasztása ezért okszerűen vezetett a munkaviszony felperes általi azonnali hatályú megszüntetéséhez.

3. A munkavédelmi bírság és a közigazgatási bírság

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 2. §-a szerint 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. Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei megvalósításának módját - a jogszabályok és a szabványok keretein belül - a munkáltató határozza meg.

Az Mvt. 82. §-a kimondja, hogy a munkavédelmi hatóság munkavédelmi bírságot alkalmaz az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó követelmények teljesítését elmulasztó, ezzel a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyeztető munkáltatóval vagy a 40. § (2) bekezdésében meghatározott összehangolási kötelezettség megvalósításáért felelős személlyel vagy szervezettel szemben, melynek összege 50 000 Ft-tól 10 000 000 Ft-ig terjedhet. Az összeget a munkavédelmi bírság mértékére és kiszabására vonatkozó részletes szabályokról szóló 273/2011. (XII. 20.) Korm. rendelet alapján kell meghatározni.

A legfelsőbb bíróság egyik ítéletében kimondta, hogy a munkavédelmi hatóság a munkavállaló 2007. augusztus 22-én bekövetkezett munkabalesete kapcsán a felperes részéről a munkavédelmi szabályok betartását, nem pedig a felperesnek, mint munkáltatónak a Munka Törvénykönyve szerinti kártérítési felelősségét, illetve a felperesnek a büntetőjogi felelősségét vizsgálta. Ezekre alapvetően eltérő jogszabályi feltételek vonatkoznak, ezért a felperes perbeli felelősségét illetően nem irányadók. A megállapított és kétségen kívül bizonyított munkavédelmi szabályszegés a felperesi munkáltató objektív felelőssége alapján a munkavédelmi bírság kiszabásának jogszerűségét megalapozták.

Azonban míg korábban csak a munkáltató objektív felelőssége alapján kerültek értékelésre a munkavédelmi szabályszegések, az Mvt. 2016. július 8-i módosításával bevezetésre került a törvénybe a közigazgatási bírság intézménye is. Ezzel lehetőség nyílt a munkavédelmi hatósági eljárás során közigazgatási bírság alkalmazására a szabályszegő természetes személyekkel (elsősorban munkavállalókkal) szemben. A közigazgatási bírság kiszabásával kapcsolatos alapvető előírásokat az Mvt. 82/D. § tartalmazza, mértéke 500 000 Ft-ig terjedhet. A közigazgatási bírság egy eljárásban, ugyanazon kötelezettség ismételt megszegése vagy más kötelezettségszegés esetén ismételten is kiszabható. 2021. január 1. napjától az Mvt. 82/D. § (1) bekezdésének megsértése esetén a hatóság közigazgatási bírságot helyszíni bírságként is kiszabhatja.

4. A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság által alkalmazott közigazgatási szankciók és intézkedések

A foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény (a továbbiakban: Fftv.) 9. § (1) bekezdése alapján a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a jogszabálysértés megállapítása esetén a közigazgatási szabályszegések szankcióiról szóló törvényben (a továbbiakban: Szankció tv.) meghatározottakon túl a következő közigazgatási szankciókat alkalmazhatja:

- a) további foglalkoztatás megtiltása,
- b) munkaügyi bírság.

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Rendelet) szerint a munkaügyi bírság lehet tételes vagy mérlegelési jogkörben kiszabott. A 18. § (1)-(3) bekezdések tartalmazzák a mérlegelésre vonatkozó szabályokat. A (2) bekezdés szerint a munkaügyi bírság legkisebb összege harmincezer forint. A (3) bekezdés kimondja, hogy a hatóság a munkaügyi bírság összegét az egy eljárásban feltárt jogszabálysértések figyelembevételével határozza meg. A Szankció tv. szerint a bírság felső határa természetes személyek esetén egymillió forint, jogi személyek és jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetek esetén tízmillió forint lehet.

A Rendelet (4) bekezdése szerint kötelező a munkaügyi bírság kiszabása, ha a foglalkoztató:

- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével kapcsolatos bejelentési kötelezettségét elmulasztotta,
 - a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével kapcsolatos életkori feltételeket – ideértve a gyermekmunka tilalmára vonatkozó rendelkezéseket – megsértette,
 - a munka díjazására vonatkozó rendelkezéseket megsértette, ide nem értve a hatósági ellenőrzés megkezdésekor felszámolási vagy kényszerítési eljárás alatt álló foglalkoztatót,
 - a hatósági nyilvántartásba vétel hiányában folytatott munkaerő-kölcsönzésre irányuló tevékenységet,
 - a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével összefüggő jognyilatkozatok alakszerűségének megsértésével színlelt szerződést kötött, vagy
 - minősített kölcsönbeadóként nem tett eleget
- a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatása során jogszabályban meghatározott, a harmadik országbeli állampolgár felé fennálló tájékoztatási kötelezettségének, vagy
- a nyilvántartásba vételével kapcsolatos szabályok szerinti kötelezettségének.

A Rendelet 19.§ alapján, az 1. mellékletben meghatározottak szerint a hatóságnak tételes munkaügyi bírságot kell kiszabnia:

- harmadik országbeli állampolgár engedély nélküli foglalkoztatása;
- a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás körében külföldi foglalkoztató által harmadik személlyel kötött megállapodás alapján Magyarországra küldött foglalkoztatott foglalkoztatásának meghatározott szabályainak, valamint a foglalkoztató adatszolgáltatási kötelezettségének megsértése miatt is.

Az adatszolgáltatási kötelezettséget kivéve, a bírság összegét a foglalkoztatottanként, a minimálbér alapulvételével kell megállapítani

A Rendelet 9. § szerint a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a jogszabálysértés megállapítása esetén közigazgatási szankció alkalmazása mellett közigazgatási intézkedést tehet.

A fontosabb intézkedések az alábbiak:

- a foglalkoztató kötelezése a jogszabálysértés megszüntetésére,
- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony fennállásának megállapítása és a bejelentésre kötelezés.

Az Fftv. 10. § (2) bekezdése alapján, ha a foglalkoztató a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével kapcsolatos bejelentési kötelezettségének nem tett eleget, a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a foglalkoztatásra irányuló jogviszony fennállását – az általános teljes napi munkaidő figyelembevételével – a szabályszegés megkezdésétől visszamenőleg számított harmincadik naptól állapítja meg, kivéve, ha a hatósági eljárás során megállapítható, hogy a bejelentés nélküli foglalkoztatás a harminc napot meghaladta.

A munkáltatókat segítő új jogszabályi rendelkezés {Rendelet 22. § (1)-(2)}, hogy a foglalkoztató naptári évenként egy alkalommal jogosult kérni, hogy a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság – a harmadik országbeli állampolgárnak a munkavégzésre jogosító engedély nélküli foglalkoztatása miatt kiszabott munkaügyi bírság kivételével – a nyilvánosságra hozatali időtartam leteltét megelőzően törölje a közzétett és végrehajtott határozattal kapcsolatos adatokat a honlapjáról, amennyiben a kérelem benyújtásával egyidejűleg teljesíti a (2) bekezdésben meghatározott mértékű befizetést.

(2) A foglalkoztató a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter honlapján közzétett előirányzat-felhasználási keretszámlára teljesítheti az (1) bekezdés szerinti befizetést, melynek mértéke a nyilvánosságra hozatallal érintett határozatban kiszabott munkaügyi bírság összegének a háromszorosa, de legalább a jogszabálysértéssel érintett foglalkoztatottak száma és a kérelem benyújtása napján hatályos minimálbér szorzatának a háromszorosa. Az átutalást igazoló befizetési bizonylatot vagy annak másolatát a kérelemhez mellékelni kell.

A rendezett munkaügyi kapcsolatok 2021. március 11-i változásairól szóló bővebb tájékoztató az alábbi felületen olvasható:: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=191

5. A megtérítési kötelezettség.

A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 67. § (1) bekezdése szerint a foglalkoztató köteles megtéríteni az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedések miatt felmerült egészségbiztosítási ellátást (baleseti táppénz, baleseti járadék), ha a baleset vagy megbetegedés annak a következménye, hogy ő vagy megbízottja a reá nézve kötelező munkavédelmi szabályokban foglalt kötelezettségének nem tett eleget, illetőleg ha ő vagy alkalmazottja (tagja) a balesetet szándékosan idézte elő.

A bírói gyakorlat alapján azonban a társadalom biztosítási szerv a foglalkoztatóval szemben nem léphet fel megtérítési igénnyel, ha a munkavédelmi szabályt kizárólag maga a balesetet szenvedett munkavállaló mulasztotta el.

Az Ebtv 68. § alapján aki az egészségbiztosítási ellátásra jogosult betegségéért, keresőképtelenségéért, egészségkárosodásáért vagy haláláért felelős - kivéve a 67. §-ban meghatározott esetet -, köteles az emiatt nyújtott egészségbiztosítási ellátást megtéríteni. A megtérítési kötelezettség olyan mértékben áll fenn, amilyen mértékben a felelősség megállapítható.

A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tny) 60. § (1)-(2) bekezdései szerint: ha a sérült az üzemi baleset következtében meghalt, vagy a haláleset a baleseti táppénz folyósításának a tartama alatt nem az üzemi baleset következtében következik be; a hozzátartozók részére baleseti hozzátartozói nyugellátás (özvegyi nyugdíj, árvaellátás, szülői nyugdíjra) jár.

87. § (1) bekezdése alapján a foglalkoztató köteles megtéríteni a baleseti hozzátartozói nyugellátást, ha a baleset annak a következménye, hogy ő vagy megbízottja a reá nézve kötelező – a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 11–12. §-a szerinti – munkavédelemre vonatkozó szabályokban foglalt kötelezettségének nem tett eleget. Ugyanilyen megtérítési kötelezettség terheli a foglalkoztatót akkor is, ha ő vagy alkalmazottja (tagja) a balesetet szándékosan idézte elő.

A Tny. 88. § (1) Aki az elhunyt jogszerző haláláért felelős, köteles az emiatt nyújtott nyugellátást megtéríteni. A megtérítési kötelezettség olyan mértékben áll fenn, amilyen mértékben a felelősség megállapítható.

6. Foglalkozás körében elkövetett veszélyeztetés

A Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C törvény (a továbbiakban: Btk) 165. § szerint aki foglalkozási szabály megszegésével más vagy mások életét, testi épségét vagy egészségét gondatlanságból közvetlen veszélynek teszi ki, vagy testi sértést okoz, a foglalkozás körében elkövetett veszélyeztetés vétségét követi el és egy évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő. Ha az elkövető a közvetlen veszélyt szándékosan idézi elő cselekménye súlyosabban minősül.

A szabályszegő magatartás megvalósítható tevással és mulasztással is. A foglalkozási szabály tartalma szakkérdés, szakértőnek kell eldöntenie, hogy valamely szabály releváns-e a foglalkozás

gyakorlása szempontjából. Foglalkozási szabályt határozhatnak meg: a jogszabályok előírásai, a hatóság rendelkezése, munkaköri előírás, üzemeltetési szabályzat, egyéb műszaki, technológiai előírás, a foglalkozás gyakorlásával kapcsolatos tudományos szabályok, egyes veszélyes sport- vagy ilyen jellegű tevékenység szabályai, illetve a rendvédelmi szerveknél szolgálati viszonyban kifejtett munkatevékenység (kiképzés) szabályai, illetve például a tűzszerészet is.

A bűncselekmény alaptényállásának eredménye más vagy mások életének, testi épségének, valamint egészségének közvetlen veszélyeztetése, illetve testi sértés okozása. A közvetlen veszély a szabályszegő magatartás folytán a tényleges helyzetben külsőleg is felismerhető formában jelentkező, és a konkrét személyre vagy személyekre vonatkozó káros eredmény, az élet, testi épség sérelme reális, és azonnal lehetséges bekövetkezésének veszélyét jelenti. A bűncselekmény megvalósulásához szükséges az is, hogy a szabályszegés és a bekövetkezett eredmény között az okozati összefüggés fennálljon. A minősített esetek a gondatlan és a szándékos veszélyeztetés esetében azonosan, de eltérő büntetési tételekkel kerültek meghatározásra, melyek a következők: maradandó fogyatékoság, súlyos egészségromlás, tömegszerencsétlenség, halál, kettőnél több ember halála, halálos tömegszerencsétlenség. A maradandó fogyatékoság lehet testi vagy szellemi fogyatékoság is, és annak bekövetkezését mindig az elkövetéskor fennálló testi vagy szellemi állapothoz viszonyítottan kell vizsgálni. Súlyos egészségromlást a sérülés vagy betegség tényleges gyógytartamának hosszas elhúzódása - általában hat hónap vagy ennél hosszabb gyógyulás - súlyos szövődmények, illetve fogyatékoságot nem eredményező gyógyíthatatlan betegség (fertőzést) eredményezhetnek. Tömegszerencsétlenség valósul meg ha a cselekmény következtében legalább tíz személy valamilyen fokban megsérül, és közülük legalább egy személy nyolc napon túl gyógyuló súlyos, vagy ennél súlyosabb minősítésű testi sértést szenved. A halálos tömegszerencsétlenség megállapításának feltétele, hogy a cselekmény következtében legalább tíz személy valamilyen fokú sérülést szenvedett, és közülük legalább egy személy halála is bekövetkezik.

IX. JAVASLATOK, ÖSSZEGZÉS, TEENDŐK:

Tanulmányunk utolsó fejezetében a Békés megyei munkahelyek biztonságának növelése érdekében az alábbi javaslatokat, összegzéseket rögzítettük.

1. A munkavédelem fejlesztését célzó javaslatok

A munkahelyek biztonságának növelése, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések számának csökkentése, egyúttal Magyarország versenyképességének megőrzése és növelése érdekében az alábbi feladatok magvalósításával javasoljuk elősegíteni a munkakörülmények javítását.

1.1.MNP (Munkavédelem Nemzeti Politikája) konform megvalósítási javaslatok:

A megelőzésre vonatkozó megyei cselekvési munkaterv összeállításánál figyelembe kell venni az MNP célkitűzéseit, lehetőség szerint (speciális feladatok vállalásával) részt kell venni az MNP célkitűzéseinek végrehajtásában.

1.2.A munkavédelmi tudatosság javítása:

a. Negatív példák bemutatása, elemzése

A munkáltatói és munkavállalói munkavédelmi tudatosság a statisztikai adatokra való hivatkozással nem fejleszthető, ezért anonim módon széles körben közzé kell tenni a tanulságos eseteket és azok következményeit (a hasonló balesetek megelőzése érdekében. (Konferenciák, továbbképzések, oktatások, digitális (hírlevél) és nyomtatott szórólapok, Tv., rádió, mindenki számára elérhető internetes tájékoztató platform stb.)

b. Jó gyakorlatok (Pozitív példák) bemutatása

A hatóságok, a nagyvállalatok és a szolgáltatók által alkalmazott és tapasztalt „helyes gyakorlatok” összegyűjtése és széles körben való közreadása (Konferenciák, továbbképzések, oktatások, digitális és nyomtatott szórólapok, stb.)

1.3.A szürke és a feketegazdaság – könyörtelen – felszámolása és az információk közzététele.

1.4.A kezdő vállalkozások munkavédelmi (munkaügyi, tűzvédelmi, környezetvédelmi, stb.) segítése rövid, célratörő feladatlistával, mely a kezdő vállalkozások munkavédelmi teendőit, feladatait tartalmazná gyakorlati tanácsokkal kiegészítve.

1.5.Ágazati és szezonális jellegű kampányok szervezése:

A különböző közvetlen és közvetett nyomtatott és digitális lehetőségek felhasználásával... A kampányt célszerű volna a munkáltatói és munkavállalói érdekképviselők bevonásával szervezni és lefolytatni.

1.6. Kísérlet a munkavédelmi hatóság hatékonyságának növelésére:

Az ellenőrzési és intézkedési módszerek átalakítása.

1.7. Egy szakmai fórum (informatikai felület) létrehozása és működtetése.

1.8. Kampányok a középiskolások, mint a jövő munkáltatói és munkavállalói irányába.:

A munkavédelmi tudatosság és a - kultúra megfelelő szintjének elérése nem megy egyik pillanatról a másikra. Több irányt javasolunk megcélózni:

a.) Munkahelyi balesetek és azok következményeinek bemutatása a tanulságok levonásával

b.) Az otthoni és szabadidős balesetek megelőzésére irányuló kampány

A multinacionális cégek esetében nem ismeretlen ez a megoldás. A munkából az a munkavállaló is kiesik, aki otthon, vagy szabadidőben sérül meg. Az otthoni, sport, közlekedési és egyéb szabadidős balesetek ugyanúgy terhelnek mindenkit – köztük a nemzetgazdaságot -, mint a munkabalesetek. Ha a középiskolás gyermek megtapasztalja, megtanulja, hogy miért érdemes és hogyan kell megelőzni a szabadidős baleseteket, akkor később a munkahelyén nem kell erre megtanítani, de otthon a családban is jó hatással lehet a környezetére. (A tartalomra vonatkozó javaslatok: kerékpáros biztonság; sütögetés a kertben; vízi balesetek megelőzése; gyerekek – nyári veszélyek; gyümölcszedés; disznótor/kolbászgtyártás; villamos biztonság otthon; barkácsolás (fa és vasipari munkák); fűnyírás; motorozás; a garázsban; autószerelés; létrahasználat; konyhai veszélyek; növényvédelem; kémiai biztonság; bontási munkák, tető és kéményjavítás; mustgáz és a szénmonoxid, stb.)

c.) Munkavédelmi (megelőzést és a biztonságot segítő) vetélkedők szervezése

1.9. Kampány az általános munkavédelmi oktatások megfelelő tartalma érdekében:

Jelenleg általában az a helyzet Mo. - on, hogy minden munkáltató a munkavédelmi oktatás szempontjából „újszülöttnak” tekint minden munkavállalót.

Javasoljuk kampány szervezését és tartását a munkaadói és munkavállalói szervezetek bevonásával „Oktasd az oktatót!” címmel és tartalommal.

1.10. A karbantartás fontosságának hangsúlyozása: „A beavatkozás helyett a megelőzés prioritása!”.

2. Javaslatok a munkaegészségügyi tevékenység hatékonyabbá tétele érdekében

2.1. A kialakult munkaegészségügyi helyzet széles körben történő bemutatása, elemzése, okok, folyamatok feltárása:

A területen keletkező adatok mind mennyiségi, mind minőségi tekintetben történő javítása. Az adatszolgáltatás validitásának gyakorlatára törekvés, mely alapot teremt a hatékony intézkedések meghozatalában. Az adatok alapján folyamatos elemzések készítése, amely tovább erősíti a szükséges lépések megalapozottságát.

2.2. Együttműködési igény kialakítása a gazdasági és egészségügyi érdekek mentén:

A munkavédelem, és ezen belül a munkaegészségügy területén ki kell alakulni egy tudatos törekvésnek az együttműködésre. A munkáltatók, és munkavállalók részére hatékony kommunikációval fel kell tárni az ezen a területen végzendő együttműködés előnyeit, és elmaradásának hátrányait. A nagy vállalatok, esetleg a nemzetközi példák bemutatásával a tudatosság növelése ezen a területen.

2.3. Szakmai, és társadalmi párbeszéd megkezdése, hatékony működtetése:

A munkaegészségügyi szaktevékenységet végző szolgáltatók szakmai munkájának koordinálása, szakmai fórumok szervezése, aktuális kérdések a fórumon történő megvitatása. A szakma elismertségének, egészségügyben betöltött szerepének hangsúlyozása. A népegészségügyi programokba történő bekapcsolás lehetőségeinek megvitatása, és az első lépések megtétele.

2.4. Támogató társadalmi környezet kialakítása a célok elérése érdekében:

Külső kommunikációs csatornák segítségével a támogató társadalmi környezetmegteremtése, folyamatos információval a pozitív társadalmi figyelem, és támogatottság fenntartása

2.5. Jó gyakorlatok megismertetése, átvételének támogatása:

A munkaegészségügy területén érdekelt vállalati, egészségügyi szolgáltatói, és hatósági tapasztalatok megosztása, és a rendszerszerű alkalmazások bevezetésének kimunkálása.

2.6. Jogszabályi környezet szükséges módosításainak közös javaslati szintű kidolgozása.

2.7. Kockázatok feltárásának és kezelésének támogatása, a helyi lehetőségeinek megvitatása.

2.8. Javaslatok megvitatása.

Vitaforumokon, kerekasztal beszélgetéseken a rendszerszerű változások kimunkálásának támogatása.

A munkavédelem, és ezen belül a munkaegészségügy nem tartozik a kis-, és közepes vállalkozások alapvető elfogadott működési feladatai közé, és így nem jelenik meg törvényszerűen a követendő értékek között. A tapasztalatok alapján meghatározó szerepe van a menedzsmentnek abban, ha a munkáltatói tevékenységbe épült munkavédelmi irányítás hiánya előbb-utóbb hátrányosan befolyásolja a munkavédelmi helyzetet. A munkabalesetek megelőzése, az egészséges munkahelyek kialakítása, a belső irányítási rendszerbe épült megelőzési stratégia hiányában kevésbé hatékony, összehasonlítva egy nagyvállalati rendszerrel, ahol ez ma már dokumentációs, és bizonyos mértékig intézkedési szinten is megvalósul. Egy mondatot azonban mindenképpen még szükséges beilleszteni ebbe a gondolatmenetbe.

A stratégia a nagyvállalatok többségénél már jobbra megfogalmazódott, a különböző belső irányítási rendszerekben a helyét megtalálta, azonban a gyakorlati megvalósításban még mindig nem hiánytalanul tapasztalhatók az ezzel kapcsolatos megvalósulás egyértelmű jelei. A nagyvállalatoknál továbbra is jelen vannak még esetenként azok a jelenségek, melyek a munkavállalók fokozott pszichés terheléséhez, a teljesítménykényszerhez, és sok esetben a nem család- és munkavállaló-barát munkarendhez, és követelményrendszerhez köthetők, hanem kifejezetten a pszichés megterhelés irányába hatnak.

3. A munkaviszonyok jogbiztonságának növelésére irányuló javaslatok

3.1. Mit tehet a munkavállaló a munkaviszonya biztonságáért?

- Ragaszkodjon a munkaszerződés írásba foglalásához még a tényleges foglalkoztatás megkezdése előtt! Mindenképpen kérjen egy példányt a munkaszerződéséből!
- Egyszerűsített foglalkoztatás (alkalmi munka) esetén adja meg a munkáltatónak a bejelentés teljesítéséhez szükséges személyes adatait még azelőtt, hogy munkába állna! Amennyiben kéri, a munkáltatónak kötelező az ún. minta-munkaszerződést írásba foglalnia.
- Az előzőekben ismertetett módok valamelyikén lehetőség szerint minél előbb ellenőrizze, hogy a munkáltatója bejelentette-e a foglalkoztatását! A bejelentést elmulasztó munkáltatótól udvariasan kérje számon annak okát!
- Pillanatnyi, látszólagos előnyökért cserébe ne menjen bele rendezetlen jogviszonyokba!
- A munkabér kifizetésekor figyeljen a munkabér elszámolását igazoló írásbeli tájékoztatásra (bérjegyzékre), amennyiben ilyen dokumentumot a bérkifizetést követő hónap 10. napjáig (egyszerűsített foglalkoztatásnál a munkaviszony megszűnését követő 5. napig) nem kapott, udvariasan ezt is kérje számon munkáltatójától!
- Mindig ügyeljen a munkaideje pontos, valós adatokkal történő nyilvántartására! Amennyiben munkáltatója nem így jár el, próbálja meg maga egy külön dokumentumban vezetni, később (pl. a munkaügyi bíróságon) még igen hasznos lehet.

3.2. Javaslatok a tripartit (munkáltató, munkavállaló, állam) együttműködések hatékonyságának növelése érdekében:

3.2.1. A munkáltató zárkózzon el a feketefoglalkoztatás minden megvalósulási formájától, kizárólag rendezett jogviszonyú munkavállalót foglalkoztasson! (Ennek érdekében el kell érni, hogy minél több munkáltató csatlakozzon az „Együttműködés a munkahelyek biztonságáért” Programhoz, amelynek ez az egyik meghatározó eleme.)

3.2.2. A munkavállalók „munkaügyi tudatosságát”, munkakultúráját fejleszteni, kell a tájékoztató, felvilágosító tevékenység erősítésével (pl. rendezvények, fórumok megtartásával, írásos kiadványok, szórólapok kiadásával), el kell érni, hogy a legtöbb munkavállaló legálisan akarjon munkaviszonyt létesíteni.

3.2.3. Az ellenőrzést végző hatóság jogalkalmazási gyakorlatában kerüljön előtérbe a közigazgatás szolgáltató elve, a prevenciót szolgáló tevékenység során cél a munkaviszonyból származó legfontosabb jogok és kötelezettségek és a betartandó munkajogi előírások körének ismertetése.

3.2.4. A munkáltatók számára a legális foglalkoztatás előnyeit kell kihangsúlyozni, ill. velük kapcsolatban is erősíteni kell a munkaügyi előírások végrehajtását elősegítő tájékoztató, felvilágosító tevékenységet.

4. A sérülékeny csoportokkal és az állami foglalkoztatási szervvel kapcsolatos összegzés, javaslatok.

A sérülékeny csoportok magyar munkajogi szabályozása kissé felemás képet mutat. A várandós, gyermekágyas vagy szoptató anyák védelme jól definiált, jogaik megfelelően széles körűek. A fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályozás is kielégítőnek mondható. Az idősödő munkavállalók, illetve a megváltozott munkaképességűek munkajogi védelme azonban elmarad a másik két csoportétól, itt szélesebb körű szabályozottság, több különleges védelmi jog megadása lenne szükséges, pl. a munkaidő abszolút hosszának korlátozása, a pihenőidő kedvezőbb beosztása, éjszakai munka és többműszakos munkarend korlátozása. Ennek hátulütője lehet, hogy ezek megvalósulása esetén ezen csoportokba tartozó munkavállalókat kevésbé szívesen alkalmaznák a munkáltatók, mivel nagyobb mértékű szervezést, költségeket jelenthetnének.

Az állami foglalkoztatási szerv jelentős számú (felnőtt)képzést szervez, melyek a hátrányos helyzetű álláskereső számára támogatottak, azaz többnyire ingyenesek. A képzési jegyzék összeállítása során javasolhatjuk a képző intézményeknek a jövőre nézve kifejezetten munkavédelmi, munkabiztonsági tartalmú szakképzések elindítását, melyek bizonyos szintig biztosíthatják, hogy sikeres elvégzésük esetén az ebben rész vevő személyek – munkaerő-piacra való visszakerülésük, elhelyezkedésük esetén – a megszerzett tudásukkal javíthatják a saját munkahelyi környezetük munkabiztonságát, jogtudatosságát.

A támogatott képzések indítása mellett lehetne indítani országosan olyan foglalkoztatást elősegítő támogatási programokat, melyek keretében azon munkáltatók kapnának célzottan támogatást (pl. munkabérre és járulékokra vonatkozóan), akik legalább alapfokú munkabiztonsági, munkavédelmi szakképzettséggel rendelkező munkavállalókat foglalkoztatnak. Ez mindenképpen kormányzati koordinációt és segítséget igénylő célkitűzés, melyet hazai vagy európai uniós forrásból lehetne megvalósítani, akár a jó hatásfokkal működő GINOP - programok mintájára.

5. A katasztrófavédelemmel kapcsolatos összegzés.

A fejezetben bemutatott szakterületek megelőzési tevékenysége szolgálja az élet, egészség, környezet és az anyagi javak védelmét. Célja a tudatosítás. Nem lehet minden tüzet, balesetet megelőzni, de törekedni kell rá. Szükséges, hogy mind a munkáltató és a munkavállaló motiválva legyen, hogy a biztonság legyen az első. A motiváció ne egy esetleges ellenőrzést követő bírság kiszabásától való félelem legyen, hanem egy közeledés a hatóság és a gazdálkodó szervezetek között. Nagyobb hangsúlyt kell fektetni, a dokumentáció egyszerűsítésére, képzésre oktatásra, felvilágosításra.

6. Javaslatok a környezetközpontú gazdasági társaságok irányításához.

A környezetre nagyobb veszélyt jelentő technológiákkal foglalkozó gazdasági társaságokra jogszabályi és környezetvédelmi hatósági előírások egyaránt vonatkoznak. Azonban az ezen előírások hatálya alá nem tartozó vállalkozások is önkéntesen teljesíthetik azon előírásokat, melyek a társaságon belüli környezetirányításra vonatkoznak. Szükségesnek tartjuk konferenciák, előadások megszervezését, melyeken a hivatkozott vállalkozások részére ismertetésre kerülhetnek a jogszabályi, hatósági rendelkezések, hogy az önkéntes jogkövetés lehetősége minél szélesebb körű legyen.

A nem megfelelő környezetben dolgozók immunrendszere előbb-utóbb károsodik, kaput nyit a különböző betegségeknek, kialakulhatnak az allergiás reakciók. A környezetbarát munkahely teremtés egyik lehetősége, ha a gazdasági társaság gondot fordít a környezetet kevésbé szennyező vagy újra feldolgozható eszközök vásárlására. A kis költségű, környezet és egészségbarát munkahely teremtés egyik példája lehet az is, hogy az üzem, telephely területén a világítást energiatakarékos izzókkal oldják meg vagy a vizes helyiségek berendezéseit speciális szűrőkkel szerelik fel. A gazdasági társaságok az általuk termelt hulladékok újrahasznosítása terén is képesek a fejlődésre. Ezzel nemcsak a környezetet kímélik, de az újrahasznosításból származó bevételek segítségével csökkentik a hulladékkezelési költségeket is.

Minden munkatársnak tisztában kell azzal lennie, hogy esetleges hiányos munkavégzése hogyan befolyásolja a minőség és környezeti célok elérését, és végső soron a gazdasági társaság

életképességét. A hatóságok ellenőrzik a környezetvédelmi jogszabályok, illetve a vonatkozó hatósági döntésben foglaltak betartását. Az ellenőrzések során feltárt hiányosságok súlyos pénzbüntetéseket vonhatnak maguk után, melyek megelőzhetők. Nincsen mindenki tisztában azzal, hogy egy-egy környezetvédelmi szabály be nem tartásával mekkora bírságot szabhatnak ki a gazdasági társaságra – elég ha nem megfelelő helyre teszi a hulladékot, vagy rosszul állít ki egy szállítólevelet, esetleg határidő ellenére nem küldi meg az adatszolgáltatást. Egy dolgozó attól lesz környezettudatos, hogy másokon ezt látja, illetve megérti ennek fontosságát, ezért vezetői feladat az ösztönzés. A környezetvédelemben megfelelően bevont kollégák nemcsak felismerik saját felelősségüket – elősegítve ezzel a társaság biztonságos működését – de elkötelezetté is válnak, a minnek jelentős előnyei vannak. Fontos, hogy vezetők megadják a munkavállalók felé a környezettudatos magatartás elsajátításához szükséges megfelelő példát, tájékoztatást, információt, hogy átérezze pl. azzal, hogy nem használja feleslegesen az energiát, nemcsak a társaság nyer, hanem saját maga is, hiszen elősegíti a fenntartható működést.

7. Javaslatok információbiztonsági vonatkozásban

A valós információbiztonság nem csak a releváns jogszabályoknak való megfelelést jelenti. Szükséges, hogy kialakuljon a megfelelő információbiztonsági kultúra. A vállalatoknak fel kell ismerniük, hogy az informatikafüggőség következtében, komoly károk keletkezhetnek információs rendszereik sérülése, adatvesztés esetén. A digitalizáció korában, adataink digitális formában való megjelenése rohamosan bővül. Meg kell valósítani az elektronikus információs rendszerekben kezelt adatok és információk zárt, teljes körű, folytonos és kockázatokkal arányos védelmét.

7.1.Folyamatos Információbiztonsági tudatosító tréningek szervezése a vállalatoknak és munkavállalóknak.

Adminisztratív, Fizikai, Logikai védelmi intézkedések bemutatása.

7.2. Az internet veszélyeit bemutató előadások szervezése gyerekeknek (mint a jövő munkáltatói és munkavállalói), felnőtteknek, vállalatoknak.

A támadások és sérülékenységek 90%-ban elkerülhetőek az informatikai védelmi intézkedések mellett a rendszeres tudatosító tréningekkel, mivel a sikeres támadások jelentős részéhez felhasználói beavatkozás is szükséges. A cél nem a 100% -os védelem kialakítása, mivel a professzionális célzott támadások nem, vagy csak nagyon nehezen védhetőek.

8. A joghátrányokkal kapcsolatos összegzés.

Az egyik legnagyobb ókori római jogtudós Ulpianus szerint a jog hármass parancsa a következő: *honeste vivere, alterum non laedere, suum cuique tribuere*", azaz tisztességesen élni, mászt nem bántani, mindenkinek megadni, ami őt illeti". Sajnálatos módon azonban a hivatkozott parancsok/alapelvek nem mindig valósulnak meg maradéktalanul, ezért a jogalkotó szankciók létrehozásával válaszol a jogsértő magatartásokra.

A jól ismert közmondás szerint „az okos ember a más kárán tanul...” ezért joghátrányokkal kapcsolatos fejezet célja az, hogy bemutassa, a biztonságos munkavégzés szabályainak megszegése következményekkel jár, mégpedig esetenként igen súlyos következményekkel.

- **Előadások szervezése** a biztonságos munkavégzés szabályainak megszegése miatt kiszabott szankciók és a hozzájuk kapcsolódó bírói gyakorlat témájában.

ZÁRSZÓ

Jelen tanulmány első kiadása 2018.május 8. napján készült el. Az azóta bekövetkezett jogszabály, szervezeti és személyi változások szükségessé tették a szöveg átdolgozását, hatályosítását.

Célunk változatlan, továbbra is ösztönzést kívánunk adni ahhoz, hogy a munkáltatók a jó gazda gondosságával, alkalmazottaik pedig felelős munkavállalóként, a szabályok betartásával járjanak el, csökkentve így a munkavégzéshez kapcsolódó veszélyek/balesetek bekövetkezését Békés vármegyében.

Békéscsaba, 2023. augusztus 31.

A Békés vármegyei munkahelyek biztonságáért megalakult munkacsoport nevében:

Dobókői György

a munkacsoport vezetője

1. számú függelék: A 2 kiadás fejezetgazdái

- Dobókői György a munkacsoport vezetője, szerkesztő
- **Varga István**, munkavédelmi szakértő, a MUVAPI Kft. ügyvezetője (Békés vármegye aktuális munkavédelmi helyzetképe,
- **Dr. Mucsi Gyula**, (Munkaegészségügy) a fejezetet Varga István és Vandlik-Katola Zoltán hatályosította,
- **Vandlik-Katola Zoltán**, a Kormányhivatal Foglalkoztatási, Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Főosztály Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Osztályának osztályvezetője (Jogbiztonság a munkaviszonyban),
- **Dr. Kálmán Viktor**, a Kormányhivatal Foglalkoztatási, Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Főosztály jogtanácsosa (Sérülékeny csoportok,
- **Marton Gergely** tű. alezredes, a Békés Vármegyei Katasztrófavédelmi Igazgatóság iparbiztonsági főfelügyelője (Katasztrófavédelem
- **Dr. Kepenyes Réka**, Szarvas Város hatósági ügyintézője (Környezetvédelem),
- **Maczkó Péter**, a Kormányhivatal Pénzügyi és Gazdálkodási Főosztály Informatikai Osztályának osztályvezetője (Információbiztonság),
- **Dr. Rusz Gábor**, a Kormányhivatal Közlekedési, Műszaki Engedélyezési és Fogyasztóvédelmi Főosztály jogásza (Joghátrányok),

2.számú függelék: Néhány munkavédelemmel kapcsolatos fogalom az munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87. §-ából:

- **megelőzés:** a munkáltató által megtett vagy tervezett intézkedések a munkáltatói tevékenység bármely fázisában, amelyeknek célja a munkával összefüggő kockázatok megelőzése vagy csökkentése
- **munkabaleset:** az a baleset, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés során vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől és időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül
- **súlyos az a munkabaleset, amely**
 - a sérült halálát (halálos munkabaleset az a baleset is, amelynek bekövetkezésétől számított egy éven belül a sérült orvosi szakvélemény szerint a balesettel összefüggésben életét veszítette), magzata vagy újszülöttje halálát, önálló életvezetését gátló maradandó károsodását;
 - valamely érzékszerv, érzékelőképesség, illetve a reprodukciós képesség elvesztését vagy jelentős mértékű károsodását okozta;
 - orvosi vélemény szerint életveszélyes sérülést, egészségkárosodást;
 - súlyos csonkulást, hüvelykujj vagy kéz, láb két vagy több ujja nagyobb részének elvesztését (továbbá ennél súlyosabb esetek);
 - beszélőképesség elvesztését vagy feltűnő eltorzulást, bénulást, illetőleg elmezavart okozott.
- **egyéni védőeszköz:** 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...
- **munkahely:** minden olyan szabad vagy zárt tér (ideértve a földalatti létesítményt, a járművet is), ahol munkavégzés céljából vagy azzal összefüggésben munkavállalók tartózkodnak...
- **Szervezett munkavégzés:** a munkaviszonyban - ide nem értve a természetes személy munkáltató háztartásában egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő munkavégzést -, a közfoglalkoztatási, a kormányzati szolgálati, az állami szolgálati, a közszolgálati, a közalkalmazotti jogviszonyban, a bírósági szolgálati viszonyában, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyában, az ügyészségi szolgálati viszonyban, szövetkezeti tagság esetén a munkaviszony jellegű jogviszonyban, szociális szövetkezetben tagsági jogviszonyon alapuló közvetlen közreműködés keretében, iskolaszövetkezetben és közérdekű nyugdíjas szövetkezetben külső szolgáltatásra vonatkozó tagsági megállapodás alapján történő személyes közreműködés keretében, a szakképző iskolákban a tanulói jogviszony keretében a szakmai képzési követelmények teljesülése során, továbbá a tanulószövetkezet alapján, a hallgatói jogviszonyban a gyakorlati képzés során, az elítéltként vagy egyéb jogcímen fogvatartottként végzett munka, a szabálysértési eljárás során alkalmazott közérdekű munka, valamint a büntetőügyben kiszabott közérdekű munka, a honvédségi szervezeteknél, a honvédelemért felelős miniszter által vezetett minisztérium vagyongazdálkodásában lévő területen honvédelmi érdeket is szolgáló telepített munkahelyen, illetve ideiglenes építési munkahelyen,

a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálatnál, valamint azon gazdasági társaságoknál történő munkavégzés, amelyeknél a tulajdonosi jog gyakorlója a honvédelemért felelős miniszter, a rendvédelmi szerveknél, az Országgyűlési Őrségnél, az önkormányzati tűzoltóságoknál szolgálati jogviszonyban végzett munka, valamint a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény szerinti közérdekű önkéntes tevékenység és a munkáltató által szervezett (kezdeményezett, irányított vagy jóváhagyott) társadalmi munka.

- **Foglalkozási megbetegedés:** a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely
 - a) a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, illetve
 - b) a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételenek a következménye.
- **Fokozott expozíció:** a munkavállaló szervezetében a munkavégzés során, a foglalkozás gyakorlása közben vagy azzal összefüggésben a kémiai kóroki tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének és biztonságának védelméről szóló miniszteri rendeletben meghatározott foglalkozási vegyi expozíció esetén vizsgálandó biológiai expozíciós (hatás) mutatók biológiai határértékeket meghaladó koncentrációja vagy mértéke, illetve zaj esetében 4000 Hz-en a 30 dB halláscsökkenés bármely fülön.

3. számú függelék A rendezett munkaügyi kapcsolatoknak való meg nem felelés esetei

Az államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról szóló 368/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet 82. §-a alapján nem felel meg a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményének az, akit

a) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével összefüggő bejelentési kötelezettség elmulasztása,

b) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 34. §-ában meghatározott, a munkavállalói jogalanyisággal kapcsolatos életkori feltételekre (ideértve a gyermekmunka tilalmát is) vonatkozó rendelkezések megsértése,

c) jogszabályban, kollektív szerződésben vagy a miniszter által az ágazatra, alágazatra kiterjesztett kollektív szerződésben megállapított munkabér mértékére és a kifizetés határidejére vonatkozó rendelkezések megsértése,

d) a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó, az Mt. 215. § (1) bekezdésének a nyilvántartásba vétellel kapcsolatos szabályainak megsértése, vagy

e) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése

miatt hatóság, illetve bíróság a költségvetési támogatás igénylésének időpontját megelőző két éven belül - a korábbival azonos jogsértés elkövetése miatt - jogerős és végrehajtható bírsággal sújtott vagy a központi költségvetésbe történő befizetésre kötelezett.

Nem felel meg továbbá a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményének az, akit harmadik országbeli állampolgár munkavállalási engedély, vagy a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló törvény szerinti keresőtevékenység folytatása céljából összevont engedélyezési eljárás keretében kiadott összevont engedély nélkül történő foglalkoztatása miatt hatóság, illetve bíróság a költségvetési támogatás igénylésének időpontját megelőző két éven belül jogerős vagy végleges bírsággal sújtott vagy a központi költségvetésbe történő befizetésre kötelezett.

4. sz. függelék: Békés vármegyét érintő veszélyforrások. Katasztrófavédelmi besorolás

Természeti eredetű veszélyhelyzetek:

Hidrológiai eredetű (Árvíz)

A megye területén húzódik és meghatározó szerepet tölt be a Fehér-, a Fekete-, a Sebes-, a Kettős-, a Hármaskörös, a Berettyó, valamint a Hortobágy- Berettyó. A Körösök vízgyűjtő területe 27.537 km², melynek több mint a fele (53%-a) román területre esik. A vidék előzőekben említett folyói hegységi és síksági területen folynak. A Körösökön és a Berettyón a téli és a kora tavaszi esőzés és a hóolvadás következtében kialakuló árhullám 24 óra alatt eléri a magyar határt, további 10-12 óra alatt gyakran a korábbi vízszintet meghaladó mértékben tetőzik.

A Körösök vízjárása nem egyenletes, vízszállításuk rendkívül szélsőséges. A legkisebb és legnagyobb vízhozamok aránya eltérő, a „vízjáték” meghaladja a 10 m-t. A magas vízállás márciusban, áprilisban és júniusban fordul elő, a „kisvizek” augusztusban, szeptemberben jellemzőek. A megye területén 25 településen megközelítőleg 200.000 fő van kitéve árvízveszélynek.

Hidrológiai eredetű (Belvíz)

A megye településeinek jelentős része rendelkezik kiépített belvízelvezető rendszerrel, de a rendszerek karbantartása úgy belterületi szakaszaikon, mint külterületi befogadóikon nem mindig történik meg kellő mértékben. Különös gondot jelent az egyes külterületi befogadó csatornák tulajdonjogának rendezetlensége. Ezért továbbra is számolni kell a szinte évente bekövetkezett jelentős anyagi károkat okozó belvízi veszélyeztetettséggel.

Rendkívüli időjárási körülmények (nagy mennyiségű csapadék, szélvihar, aszály)

A földrajzi helyzetből adódó változékony éghajlatunk kedvez a szélsőséges időjárási viszonyok, veszélyhelyzetek kialakulásának. Az utóbbi évek számos példája mutatja az ilyen irányú sebezhetőséget: elsődlegesen viharok, orkánok, aszályok, havazás, hirtelen felmelegedéssel járó hóolvadással egyidejűleg jelentkező esőzésből kialakuló belvizek okoztak több esetben problémát.

2008. évben ÉNY-DK irányú orkán erejű szél söpört végig a megyén, a vihar következtében a megyében 21 településen összesen 545 személyi tulajdonú ingatlanban keletkezett kár, a súlyosabb károk Dévaványa településen keletkeztek, összesen 200 ingatlan esetében.

Mezőhegyes város területén 2010. június 18-án a hatalmas széllel és dió nagyságú jégesővel érkező vihar felbecsülhetetlen károkat okozott. Az ítéletidő a település 2899 db lakóingatlanából 1568-ban okozott károkat, melynek több mint 30%-a jelentős mértékű, hiszen tetők, mennyezetek szakadtak be, kémények dőltek le, továbbá a város területén lévő parkokban, ligetekben pótolhatatlan károk keletkeztek.

2017. évben Orosháza településen két hét különbséggel a fentiekhez hasonló vihar csapott le, melynek következtében 500 esetben kellett műszaki mentést végrehajtani. A városban jelentős, 12 órát meghaladó áramkimaradás volt. Az áramkimaradás következtében további közműszolgáltatások működése volt veszélyeztetve (ivóvíz, szennyvízszolgáltatás).

Civilizációs veszélyforrások:

Veszélyes anyagok előállítása, felhasználása, tárolása

Békés megye területén 5 db felső küszöbértékű veszélyes üzem található (Guardian Orosháza Kft., Magyar Földgáztároló Zrt. és a MOL Nyrt. KTD AG Kardoskúti telephelyei, Henkel Magyarország Kft. Körösladány, MOL Nyrt. KTD Kelet-magyarországi Termelés, Füzesgyarmati Főgyűjtő és PBTT vasúti kőolajtöltője), melyek települései külső védelmi terv készítésére kötelezettek.

A vármegyében 6 db alsó küszöbértékű veszélyes anyagokkal foglalkozó üzem működik, (BOREALIS L.A.T. Hungary Kft.- Békéscsaba, IKR Agrár Kft.- Kardoskút, KITE ZRt.- Telekgerendás, IKR Agrár Kft. Orosházi Területi Központ-Orosháza, MG Produkt Kft.- Csárdaszállás, Eurochem Agro Hungary Kft. – Nagyszénás) melyek a lefolytatott üzemazonosításokat követően kaptak alsó küszöbértékű besorolást, melynek kapcsán biztonsági elemzés benyújtására kötelezettek

A megye illetékességi területén jelenleg 13 db küszöbérték alatti üzem található (Kaiser Foods Kft. – Békéscsaba, Aufwind Schmack Első Biogáz Szolgáltató Kft– Szarvas, Gallicoop Pulykafeldolgozó Zrt. – Szarvas, Gyulahús Kft. – Gyula, Kétegyházi út 3. és Gyula, Béke sugárút 50.sz. alatti telephelyei, Chemical-SEED Kft. – Békés, Merian Foods Kft. – Orosháza, Pannon Lúd Mezőgazdasági és Szolgáltató Kft. – Mezőkovácsháza, AKG Alföldi Kohászati Gépipari Zrt. – Orosháza, Hunland Food Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.- Kétegyháza, Alföldvíz Zrt. Újkígyós Vízműtelep, Alföldvíz Zrt. Lökösházai Vízműtelep), Pioneer HI-Bred Magyarország Kft.

Veszélyes anyagok szállítása közúton, vasúton

A vármegyében a veszélyes anyag szállítása zömmel a felhasználó üzemekhez történik. A térség közúti forgalmának döntő többsége a 44. számú, a 46. számú és a 47. számú főútvonalakon zajlik. A közúti veszélyes áru szállítás komoly potenciális veszélyt jelent a környezetre. Az események leggyakrabban a szállító járművek nem megfelelő műszaki állapota, valamint a gépjárművezetők mulasztása, illetőleg a jármű közlekedési balesete miatt következnek be. A baleset következtében kiszabadult veszélyes anyag hatása függ a szállított veszélyes anyag mennyiségétől, a kémiai, fizikai tulajdonságaitól, a biológiai hatásától, a baleset helyszínének lakott területtől való távolságától, a meteorológiai viszonyoktól.

A vasúti tranzit szállítással továbbított veszélyes anyagok mennyisége és típusa ugrásszerűen megnőtt az elmúlt évek során. Jelentős forgalomnövekedés tapasztalható a Lökösházát Budapesttel összekötő 120. számú fővonalon, 2017. évben a szállított tömeg meghaladta a 659 ezer tonnát. Figyelembe véve azt a tényt, hogy a vasútállomásokat, a vasúti vonalakat lakott területek veszik körbe, amely a szállított anyagok mennyiségét, veszélyességét tekintve magas kockázatot jelent.

Infrastruktúra zavara.

A mai modern gazdasági és társadalmi élet elképzelhetetlen az energia, a közüzemi és távközlési hálózatok működése nélkül. Ezeknek a hálózatoknak jelenlétét napjaink hétköznapi embere csak akkor „veszi észre”, ha azok működésében átmeneti vagy tartós zavarok lépnek fel. E hálózatok működésének zavarai súlyos károkat jelenthetnek egy város, egy régió mindennapi életében. A kritikus infrastruktúra azokat a létesítményeket, szolgáltatásokat és információrendszereket jelenti, amelyek olyan létfontosságúak a nemzetek számára, hogy működésképtelenné válásuknak vagy megsemmisülésüknek gyengítő hatása lenne a nemzet biztonságára, a nemzetgazdaságra, a közegészségre és közbiztonságra és a kormány hatékony működésére.

Tekintettel arra, hogy a kritikus infrastruktúra milyen fontosságot élvez a biztonsági környezetben, a hazai jogi szabályozás egyre több elemét dolgozza fel és határoz meg feladatrendszereket a társadalom számára.

A települések besorolása a fent említett veszélyeztető források figyelembe vételével készül el.

PI: ha a településen üzemel egy felső küszöbértékű, veszélyes anyagokkal foglalkozó üzem és a településnek van külső védelmi terve, akkor a település besorolása a legmagasabb I. kategória. Ebben az esetben a település önkormányzatának legalább kettő fő közbiztonsági referenst kell alkalmazni. A lakosságot a külső védelmi terv lakosság tájékoztató kiadványaiban illetve a helyben szokásos módon tájékoztatni kell a település veszélyeztetető hatásairól.

5. számú függelék: Számítógépes visszaélések, értelmező rendelkezések az Információbiztonság című fejezethez

Mikor gyanakodjunk arra, hogy a számítógépünk (szervezetünk információs rendszere) nem biztonságos?

Az informatikai biztonsági problémák esetében is fontos elv „a jobb félni, mint megijedni”. Ha a megszokottól eltérő működést tapasztalunk a számítógépes eszközeink használata során, célszerű utánajárni annak, hogy mi lehet az oka. Ilyen lehet a rendszer elindulásának, a rendszer működésének vagy az internetezés sebességének jelentős lassulása, a rendszerek összeomlása, a böngészés során felugró ablakokban reklámok megjelenése.

Tájékoztatni kell az informatikai részleget, vagy a szolgáltató ügyfélszolgálatát, vagy ennek hiányában a helyi informatikust a tapasztalt helyzetről.

Milyen hatással lehetnek a számítógépes veszélyek adatainkra és tulajdonunkra?

Szerteágazó módon lehetnek az információs rendszerekre ható veszélyek hatással ránk és a szervezetünkre. A hatásuk a jelentéktelentől akár a katasztrofálisig terjedhet és jóval túlmutathat az egyéni, illetve a szervezet határain.

Lehetséges hatások például:

- személyes és különleges adataink illetéktelen kezekbe kerülnek;
- visszaélnek a jogosultságainkkal, amely segítségével például munkahelyi rendszerekből adatokat töltenek le, vagy akár internetbankból pénz utalnak át a nevünkben;
- információs rendszerek működését lassítják, vagy akadályozzák meg;
- az információs rendszerünk erőforrásait felhasználva további visszaéléseket követnek el (pl. kéretlen levélküldés, más honlapok támadása);
- üzleti titkok vagy minősített információk sérülhetnek;
- fizikailag eltulajdoníthatják eszközeinket, értékeinket.

Értelmező rendelkezések

- **érintett:** bármely meghatározott, személyes adat alapján azonosított vagy - közvetlenül vagy közvetve - azonosítható természetes személy;
- **személyes adat:** az érintettel kapcsolatba hozható adat - különösen az érintett neve, azonosító jele, valamint egy vagy több fizikai, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára jellemző ismeret -, valamint az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés;
- **adatkezelő:** az a természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet, aki vagy amely önállóan vagy másokkal együtt az adat kezelésének célját meghatározza, az adatkezelésre (beleértve a felhasznált eszközt) vonatkozó döntéseket meghozza és végrehajtja, vagy az adatfeldolgozóval végrehajtatja;

adatkezelés: az alkalmazott eljárástól függetlenül az adaton végzett bármely művelet vagy a műveletek összessége így különösen gyűjtése, felvétele, rögzítése, rendszerezése, tárolása, megváltoztatása, felhasználása, lekérdezése, továbbítása, nyilvánosságra hozatala, összehangolása vagy összekapcsolása, zárolása, törlése és megsemmisítése, valamint az adat további felhasználásának megakadályozása, fénykép-, hang-, vagy képfelvétel készítése, valamint a személy azonosítására alkalmas fizikai jellemzők (ujj vagy tenyérnyomat, DNS-minta, íriszkép) rögzítése;

- **adattfeldolgozó:** az a természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet, aki vagy amely szerződés alapján - beleértve a jogszabály rendelkezése alapján kötött szerződést is - adatok feldolgozását végzi;

Biztonsági kultúra megvalósításának alapelvei

A Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) 9 az információs rendszerek és hálózatok biztonságára vonatkozó alapelvet határozott meg a biztonsági kultúra sikeres megvalósítása érdekében. Ezek az elvek a felhasználókra, a vezetőkre, és a szakpolitika szintjére egyaránt eredményesen alkalmazhatóak. Az alapelvek követése segít az információk megszerzésében, tudatosításában, a szükséges képességek elsajátításában. Az alapelvek egymást erősítik (Tudatosítás elve, Felelősség elve, Válaszintézkedések elve, Etika elve, Demokrácia elve, Kockázatfelmérés elve, Biztonságtervezés és végrehajtás elve, Biztonságmenedzsment elve, Újraértékelés elve), ezért mindegyiket indokolt figyelembe venni a biztonsági kultúra alakítása során!

1) Tudatosítás elve

Meg kell értenünk és tudatosítanunk, hogy az információs rendszerek és hálózatok hasznát csak úgy élvezhetjük, veszélyeiket csak úgy kerülhetjük el, ha a biztonsági kockázatok tudatában használjuk őket. Az első védelmi vonal tehát az informatikai kockázatok és a rendelkezésre álló védelmi lehetőségek tudatosítása. A kockázatok belső és külső irányból is felmerülhetnek. Ez azt jelenti, hogy egy felhasználói, vagy üzemeltetési hiba veszélyeztetheti a saját, illetve a vele kapcsolatban levő rendszerek és hálózatok biztonságát.

2) Felelősség elve

A felhasználók, az üzemeltetők, a fejlesztők és a tulajdonosok is felelősek az információs rendszerek és hálózatok biztonságáért. A rendszerek biztonsága függ a velük összeköttetésben levő helyi és globális rendszerek biztonságától. Ahhoz, hogy a biztonságot fenn tudjuk tartani, minden érintettnek tudatában kell lennie saját felelősségével, és ezt számon kell tudni rajta kérni.

3) Válaszintézkedések elve

Az érintetteknek kellő időben, egymással együttműködve kell a váratlan biztonsági eseményeket megelőzni, észlelni, illetve az ezekre vonatkozó megfelelő válaszintézkedések megtenni.

Felismerve az információs rendszerek és hálózatok összekapcsolódását, és a gyors és széleskörű károkozás lehetőségét, az érintetteknek időben és együttműködve kell a váratlan biztonsági eseményeket kezelni.

4) Etika elve

Az érintetteknek tiszteletben kell tartaniuk mások jogos érdekeit. Tekintettel arra, hogy az információs rendszerek és hálózatok alkalmazása átszövi a társadalmunkat, az egyéneknek fel kell ismerniük, hogy cselekedeteik vagy azok hiánya adott esetben káros hatással is lehetnek a többi felhasználóra.

5) Demokrácia elve

Az információs rendszerek és hálózatok biztonságát megvalósító megoldásoknak a demokratikus társadalmak alapvető értékeivel összeférhetőnek kell lenniük. A gondolatok és eszmék cseréjének szabadságát, az információ szabad áramlását, a személyes adatok megfelelő védelmét, a nyitottságot és az átláthatóságot indokolatlan mértékben nem szabad korlátozni.

6) Kockázatfelmérés elve

A biztonság tervezése és megvalósítása során a releváns lényeges kockázatokat fel kell mérni.

7) Biztonságtervezés és végrehajtás elve

Az érintetteknek a biztonságot az információs rendszerek és hálózatok kialakítása során lényeges szempontként kell kezelni, és megvalósítani. A rendszereket, hálózatokat és irányelveket az optimális biztonság megvalósítására kell megtervezni, alkalmazni és koordinálni. Megfelelő óvintézkedéseket kell tervezni és elfogadni annak érdekében, hogy az azonosított fenyegetésekből és sebezhetőségekből származó potenciális károkat elkerüljék, vagy csökkentsék.

8) Biztonságmenedzsment elve

Az érintetteknek minden szempontra kiterjedő módon kell a biztonságmenedzsment feladatokat végezniük.

A biztonságmenedzsmentnek kockázatfelmérésen kell alapulnia, felölve az érintettek tevékenységének és működésének minden vonatkozását. A rendkívüli események megelőzésére, feltárására, és velük kapcsolatos válaszingintézkedésekre. A biztonságmenedzsmentre vonatkozó követelmények függenek az érintettség szintjétől, az érintett szerepétől, a szóban forgó kockázatoktól és rendszerkövetelményektől.

9) Újraértékelés elve

Az érintetteknek az információs rendszerek és hálózatok biztonságát felül kell vizsgálniuk és újra kell értékelniük. A biztonsági irányelvekben, gyakorlatokban, intézkedésekben és eljárásokban szükséges módosításokat el kell végezniük.

6. számú függelék: A Szankciók című fejezet forrásai

Felhasznált irodalom:

Hegedűs István / Juhász Zsuzsanna / Karsai Krisztina / Katona Tibor / Mezőlaki Erik / Szomora Zsolt /

Törő Sándor: Kommentár a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvényhez

Bankó Zoltán / Berke Gyula / Kiss György: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez

Kártyás Gábor / Petrovics Zoltán / Takács Gábor: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez

Felhasznált bírói gyakorlat

BH 2002. 331.,

EBH2016. M.10.,

MK 29. számú állásfoglalás.,

BH1992. 434.; Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.676/2007/3.,

MK 25. számú állásfoglalás,

MK 26. számú állásfoglalás,

MK 122. állásfoglalása

EBH1999. 47.

BH2009. 159.

BH2006. 62.

Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.603/2010/9.

BH2016. 213.

Legfelsőbb Bíróság Mfv. 11.110/2010/2. Munkaügyben hozott határozat

KK 25. számú Jogegységi határozat

BH1996. 627.

EBH2007. 1680