

Képzési tananyag
a munkavédelmi képviselők számára

Szerzők:

Arató Zoltán

Balogh Katalin

Dr Bereczki Edit

Perlaki Géza

Somogyi Gyula

Lektorálta:

Dr Nagy Imre

Békefi László

Előszó

E kiadványt készítő tiszteletre méltó szakértők arra vállalkoztak, hogy összeállítanak egy olyan szakmai anyagot, mely hatékonyan felhasználható a munkavédelmi képviselők képzéséhez, továbbképzéséhez. E kiadvány aktualitását mi sem igazolja jobban, mint az elmúlt évek baleseti statisztikái. Látnunk kell, hogy a hazai iparágak között az építőiparban történik fajlagosan a legtöbb baleset, nem utolsósorban a halálos- és súlyos balesetek területén is vezető helyen szerepel ez az ágazat. Az állam a munkavédelmi törvény alapján számos miniszteri rendelettel igyekszik javítani ezen a helyzeten, intézményein keresztül igyekszik érvényt szerezni azoknak a követelményeknek, melyek elősegíthetik a munkavédelem céljának minél teljesebb megvalósulását, olyan munkahelyi körülmények alakuljanak ki, melyek hatékonyan szolgálják az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést. Természetesen a munkáltatóknak és a munkavállalóknak is ismerni kell a rájuk vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket, biztonságos eljárás módokat és mindent el kell követniük azok betartására, betartatására.

Mint az előzőekből kitűnik, a munkavédelmi tevékenységet, a felelősséget és jogokat két fő területre értelmezhetjük, a munkáltatókra és a munkavállalókra. Jelen esetben a munkavállalók képviselőinek a felkészítésére helyezük a hangsúlyt, hiszen a munkavédelmi képviselő az a munkavállalók által választott személy, akinek törvény biztosítja a jogait ahhoz, hogy képviselje társait az előírt munkahelyi normák biztosítása, a nem biztonságos, az egészségre káros tevékenységek számának csökkentése, megszüntetése, ezáltal a munkahelyi balesetek, illetve megbetegedések megelőzése érdekében.

A munkavédelmi törvény 75.§ (1) bekezdés c) pontja alapján a munkavédelmi képviselőt megválasztását követően egy éven belül legalább 16 órás képzésben, ezt követően évente legalább 8 órás képzésben kell részesíteni, ennek lehetőségét a munkáltató köteles biztosítani. A tanfolyamok tervezői, szervezői minden bizonnyal eredményesen fogják felhasználni az ebben a kiadványban összegyűjtött, az építési munkahelyekre alkalmazható összeállítást. A munkavédelmi képviselők pedig hasznosnak fogják megítélni ezt az oktatási anyagot.

Kívánom, hogy az építőipari munkahelyi biztonsága és egészséget veszélyeztető körülményei jelentősen javuljanak az elkövetkezőkben, és minél kevesebb legyen a munkavállalói balesetek, illetve az egészségi ártalmat elszenvedett munkatársunk száma.

Pallagi Gyula

elnök

ÉFÉDOSZSZ

1. A munkavédelem fogalma, célja, feladata és nemzetgazdasági szintű egységes irányítása

1.1 Gondolatok a munkavédelmi törvényből

Magyarország legmagasabb szintű jogforrásában, az Alaptörvényben deklarálja a munkavállalók tisztességes munkafeltételekhez való jogát. Az Alaptörvény XVI. cikke kimondja, hogy „Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.”

Magyarországnak még jóval az Európai Unióhoz történő 2004. évi csatlakozása előtt megalkotott, azóta számos alkalommal módosított munkavédelmi törvénye¹ határozza meg a munkavédelem fogalmát és célját. A törvény szerint „a munkavédelem a szervezett munkavégzésre vonatkozó munkabiztonsági és munkaegészségügyi követelmények törvénykezési, intézményi előírások rendszere és mindezek végrehajtása. A munkaegészségügy a munkahigiéne és a foglalkozás-egészségügy szakterületeit foglalja magába.”

A fenti törvény az általános rendelkezések között azt is kimondja, hogy a Magyarországon munkát végzőknek joguk van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez.

A munkavédelem célja, hogy olyan tárgyi és szervezeti feltételek valósuljanak meg, amelyek szolgálják az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést a szervezeten munkát végzők számára, ezzel megelőzve a munkabaleseteket és foglalkozási megbetegedéseket.

A munkavédelem hazai szabályozása megfelel az Európai Unió munkavédelmi irányelveiben –a munkavédelmi keretirányelvben és az egyedi irányelvekben – foglaltaknak.

A szabályozás elsősorban jogszabályok (az Európai Unió vonatkozó rendeletei, irányelvei, magyar jogszabályok, szabályzatok) és szabványok mentén valósul meg. A munkavédelmi tartalmú nemzeti szabvány munkavédelemre vonatkozó

Munkavédelmi törvény

Szervezett munkavégzés

EU irányelv

Állam munkavédelem feladatai

Munkáltató munkavédelmi feladatai

Munkavállalók munkavédelmi feladatai

Munkabiztonság

Munkahelyi egészség védelem

¹1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről

szabálynak minősül, amennyiben a munkáltató attól eltérő megoldást alkalmaz, akkor vitás esetben köteles annak bizonyítására, hogy az általa alkalmazott munkavédelmi megoldás/gyakorlat a vonatkozó szabvánnyal biztonsági szempontból legalább egyenértékű.

Magyarországon az európai irányelvek harmonizálási kötelezettsége mellett az állam határozza meg az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés alapvető követelményeit, az irányítási és ellenőrzési intézményeit valamint a munkavédelem nemzeti politikáját. A szabályok betartását az erre a célra létrehozott felügyeleti szerveivel ellenőrzi és segíti.

A munkáltatók felelősek az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításért és ennek módját is a munkáltatók határozzák meg. A törvény kötelezi mind a munkáltatókat, mind a munkavállalókat és az állami szerveket az együttműködésre.

A fentiek értelmében a munkavédelmi törvény a szervezett munkavégzésben résztvevő munkavállalókra vonatkozik, de a szabályokat úgy kell meghatározni, hogy végrehajtásuk során megfelelő védelmet biztosítson a munkavállalókon túlmenően a munkavégzés hatókörében tartózkodók és a szolgáltatást igénybe vevők részére is.

A törvényben szabályozott együttműködés mellett a munkavállalók munkavédelemmel kapcsolatos érdekegyeztetése is követelmény.

A törvény tehát feladatokat határoz meg az állam, a munkáltatók és a munkavállalók számára is.

1.2 Az állam legfontosabb feladatai a munkavédelem területén

- a munkavédelem nemzeti politikájának kialakítása; 2
- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés alapvető követelményeinek (jogok és kötelezettségek) meghatározása;
- a munkavédelmi előírások végrehajtásának elősegítése (pl. gazdasági szabályozással, munkavédelmi kutatások támogatásával);
- a nevelés-oktatás területén munkavédelmi ismeretanyag meghatározása;
- a nemzetgazdaság munkavédelmi helyzetének évenkénti áttekintése, elemzése;
- részvétel a munkavédelemben érintett nemzetközi szervezetek munkájában;
- együttműködés a munkavállalók és munkáltatók érdekképviselői szerveivel szabályzatok kiadása;
- a munkavédelemre vonatkozó szabályok végrehajtásának elősegítése és ellenőrzése: a Kormány a munkavédelemmel kapcsolatos közigazgatási feladatok ellátására munkavédelmi hatóságként a foglalkoztatáspolitikáért felelős minisztert (jelen esetben a nemzetgazdasági minisztert) és a járási hivatalt jelölte ki.³ A járási hivatal munkavédelmi

²A 2016-2022 közötti időszakra szóló Munkavédelem Nemzeti Politikáját a Kormány 1581/2016. (X. 25.) Korm. határozatban hirdette ki.

³lásda Munkavédelmi felügyelőségek elérhetősége c. mellékletet

hatáskörét a kormányhivatal illetékességi területére kiterjedő illetékességgel a fővárosi és megyei kormányhivatal megyeszékhely szerinti járási (fővárosi kerületi) hivatala látja el, például Budapest főváros területén a Budapest Főváros Kormányhivatalának III. kerületi Hivatala, Pest megyében a Pest Megyei Kormányhivatal Érdi Járási Hivatala. A szakmai irányítást a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter látja el.

1.3 A munkáltatók elsődleges munkavédelmi feladatai

Figyelembe kell vennie az alábbi általános követelményeket:

A veszélyek elkerülése, a nem elkerülhető veszélyek értékelése.

A veszélyek keletkezési helyükön történő leküzdése.

Az emberi tényező figyelembevétele a munkahely kialakításánál, a munkaeszközök és munkafolyamat megválasztásánál.

A műszaki fejlődés eredményeinek alkalmazása.

A veszélyes veszélytelennel vagy kevésbé veszéllyel való helyettesítése.

Egységes és átfogó megelőzési stratégia kialakítása, amely kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására.

A kollektív műszaki védelem elsőbbségének biztosítása az egyéni védelemhez képest.

A munkavállalók megfelelő utasításokkal való ellátása.

A munkáltatók feladatai a munkahelyi munkavédelmi irányítás területén

A munkáltatónak tevékenysége megkezdése előtt, ezután indokolt esetben, de legalább 3 évente munkavédelmi kockázatértékelést kell készítenie, amelyben minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékeli a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, figyelembe veszi az alkalmazott munkaeszközöket, veszélyes anyagokat és keverékeket, a munkavállalókat érő terheléseket és a munkahelyek kialakítását. A kockázatértékelést írásba kell foglalni és legalább 5 évig meg kell őrizni, a kockázatértékelés munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül.

Törekedni a munkakörülmények folyamatos javítására.

A munkavégzés megkezdése előtt a szükséges utasításokat és tájékoztatást megadni a munkavállalóknak.

Rendszeresen meggyőződni, hogy megfelelőek-e a munkakörülmények, a munkavállalók ismerik-e és megtartják-e a rájuk vonatkozó előírásokat.

Megfelelő munkaeszközöket biztosítani.

Új technológiák bevezetése előtt konzultálni a munkavállalókkal, munkavédelmi képviselőkkel. A rendellenességeket, bejelentéseket kivizsgálni, az intézkedéseket megtenni, közvetlen veszély esetén a munkavégzést leállítani.

A munkabaleseteket és foglalkozási megbetegedéseket bejelenteni, kivizsgálni és nyilvántartani. Biztosítani a védőeszközök használhatóságát, tisztítását stb. Az egyéni védőeszköz juttatási rendet írásban való meghatározása.

Megfelelő intézkedésekkel biztosítani, hogy az elsősegély, az orvosi sürgősségi ellátás, a mentési és tűzvédelmi feladatok ellátása érdekében fel lehessen venni a kapcsolatot külső szolgálatokkal. Veszély esetén indokolt intézkedések pl. a munkahely kiürítése, tűzvédelmi, katasztrófavédelmi feladatok végrehatásához szükséges munkavállalók kijelölése.

A munkavállalók elméleti és gyakorlati oktatásáról gondoskodni: munkába álláskor, a munkahely vagy a munkakör megváltozásakor, új munkaeszköz átalakításakor vagy üzembe helyezésekor, új technológia bevezetésekor.

A veszélyességi osztályhoz, munkavállalói létszámhoz meghatározott szakképesítéssel és időtartamra – meghatározott feladatokkal – foglalkoztatott munkavállalót kijelölni vagy foglalkoztatni a munkáltatói munkavédelmi feladatok teljesítése érdekében.

Minden munkavállaló részére foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosítani.

Tájékoztatni a munkavállalókat arról, ki látja el a munkavédelmi feladatokat, tájékoztatni a munkavédelmi képviselőt/bizottságot a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről, a munkavédelmi ellenőrzések megállapításairól.

1.4 A munkavállalókkal szembeni legfontosabb munkavédelmi elvárások

Biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően, a munkavédelemre vonatkozó szabályok és utasítások megtartásával munkát végezni.

A munkaeszközök biztonságos állapotáról meggyőződni, azokat a munkáltató utasításainak és rendeltetésének megfelelően használni, a számára meghatározott karbantartást elvégezni.

Az egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni, a tőle elvárható módon tisztítani.

Olyan ruházatot viselni a munkavégzéshez, amely az egészséget, a testi épséget nem veszélyezteti.

A munkaterületen rendet, tisztaságot, fegyelmet tartani.

A munkavégzéshez szükséges ismereteket elsajátítani és használni.

Az előírt orvosi, és – amely esetben szükséges – pályaalkalmassági vizsgálaton részt venni.

Rendellenességről, üzemzavarról a munkáltatót azonnal tájékoztatni, tőle várhatóan megszüntetni, vagy felettesétől intézkedést kérni.

Sérülést, balesetet, rosszulletet azonnal jelenteni.

Együttműködni a munkáltatóval vagy általa meghatározott személyekkel.

A munkavállalónak joga van megkövetelni a munkáltatójától

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, a veszélyes tevékenységhez előírt védőintézkedések megvalósítását.

A munkavégzéshez szükséges ismeretek rendelkezésére bocsátását, az oktatást, a betanulást.

A munkavégzéséhez munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, védőeszközök, védőital, tisztálkodási lehetőség és tisztálkodó szerek biztosítását.

A munkavállalót nem érheti hátrány, amennyiben fellép az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében és a jóhiszeműen tett bejelentéséért.

A munkavállalónak joga van megtagadni a munkavégzést, ha életét, egészségét vagy testi épségét a munkavégzése közvetlenül és súlyosan veszélyezteti. Ha a munkáltató utasításainak teljesítésével másokat veszélyeztet közvetlenül és súlyosan, meg is kell tagadnia a munkavégzést.

1.5 A munkavédelem a munkahelyi egészség védelmét is jelenti

A munkavállaló egészségének és testi épségének védelme a munkahelyen, azaz a munkavédelem olyan szociális alapjog, aminek a megvalósításához hozzájárul:

- a munkakörülmények és a munkakörnyezet javítása a munkavállalók egészségének a megőrzése és a foglalkozási megbetegedések megelőzése érdekében,
- a munkáltatók és a munkavállalók érdekeinek védelme és képviselése, a szociális partnerek közötti párbeszéd elősegítése, a munkavállalók tájékoztatása és véleményük meghallgatása.
- a 89/391/EGK keretirányelv⁴ az alapja a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének, és erre épülnek az egyedi, végrehajtási irányelvek is (jelenleg 25).

A Keret-irányelv a Közösség minden tagállama – így hazánk – számára is:

- kötelező minimumokat ír elő, de megengedi a szigorúbb nemzeti szabályokat is
- a vállalkozás méretétől és a tulajdonlástól függetlenül minden munkáltatóra érvényes
- a kockázatértékelésen alapuló megelőzés elvét hangsúlyozza és előírja a megelőzést szolgáló nemzeti ellátó/szolgáltató rendszerek kialakítását

⁴A Tanács 1989. június 12-i 89/391/EGK irányelve a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről

Munkáltatói feladatok a munkahelyi egészségvédelem területén

A hazai munkavédelmi szabályozás szerint szervezett munkavégzés esetén – az Mvt. meghatározása szerinti a – munkavédelem a munkáltatók feladata. A munkaegészségügy (a munkahigiéne és a foglalkozás-egészségügy) a munkabiztonság mellett a munkavédelem része, így a munkaegészségügyi feladatok megvalósítása is a munkáltatók felelősségi és feladatkörébe tartozik és kiterjed a munkavégzés egészséget nem veszélyeztető feltételeinek a kialakítására, a munkavégzés egészségi követelményeinek a biztosítására és a foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos előírások teljesítésére is.

A munkáltatók a munkaegészségügyi feladatok megvalósításához foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást nyújtó szolgáltatók közreműködését kötelesek igénybe venni valamennyi munkavállalóra kiterjedően, valamint az egészségkárosító kockázatok meghatározásához és nyomon követéséhez szükséges munkahigiénes vizsgálatokról is intézkedniük szükséges.

A munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatokban a foglalkozás-egészségügyi alapszolgálatok foglalkozás-orvostan szakorvosai (illetve az Mvt. által nevesített egyéb szakképesítéssel rendelkező szakorvosok) közreműködhetnek.

A munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősülő feladatok:

Közreműködés veszélyes létesítmény, munkahely, technológia üzembe helyezés előtti munkaegészségügyi szempontú előzetes vizsgálatában. [Mvt. 21. § (3)]
Közreműködés soron kívüli munkaegészségügyi ellenőrzésében. [Mvt. 23. § (2)]
Részvétel a munkavállalók egészségét veszélyeztető kockázatok minőségi és mennyiségkockázátértékelésében. [Mvt. 54. § (1) d - g), (2)]
Részvétel az egységes és átfogó megelőzési stratégia munkaegészségügyi tartalmának kialakításában. [Mvt. 54. § (1) g), (3)]
Közreműködés az egyéni védőeszköz juttatás belső rendjének kialakításában. [Mvt. 56. §]

Az egyéb munkaegészségügyi feladatok köre:

Közreműködés a veszélyeztetés elkerülésében. [Mvt. 40. § (1)]
Közreműködés a veszélyek megelőzésében, illetve károsító hatásuk csökkentésében. [Mvt. 42. §]
Közreműködés veszélyforrásnak kitett munkavállalók védelmét szolgáló intézkedéseknél. [Mvt. 44. §]
Közreműködés munkahelyi elsősegélynyújtás feltételeinek a biztosításában. [Mvt. 46. §]

A munkahelyi egészségvédelem a munkaegészségügyi feladatok végrehajtását, kiemelten a kockázatértékelésen alapuló megelőző intézkedéseket, a prevenciót szolgáló foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatás biztosítását és a munkahigiénés vizsgálatokat jelenti.

A munkavédelmi képviselő joggyakorlása során az egészségvédelemmel kapcsolatban:

Tanácskozhat a munkaegészségügyi feladatokat ellátó szolgáltatókról, a munkavédelmi oktatás munkaegészségügyet érintő kérdéseiről, meggyőződhet a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről.
Meggyőződhet az egészség megóvására, a foglalkozási betegségek megelőzésére tett munkáltatói intézkedések végrehajtásáról, a kockázatkezelés eredményességéről (a munkavédelmi szemlék során és a foglalkozási megbetegedések kivizsgálása alkalmával is).
Közölheti észrevételeit a munkavédelmi hatóságiellenőrzés során.
A munkavédelmi testület tagjaként értékelheti a munkavédelmi helyzetet és az intézkedéseket, megvitathatja a munkavédelmi programot, állást foglalhat a munkavédelmet érintő belső szabályzatokkal kapcsolatban a munkahelyi egészségvédelmet érintő kérdésekben, stb. is.

2. Az építőipar helyzete, a munkavédelmet érintő kockázatok, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések alakulása

Az építőipar veszélyességét magának a létesítménynek, a munkaeszköznek, az anyagnak/készítménynek, a munkafolyamatnak, a technológiának a veszélyessége jelentheti az általuk kiváltható kockázatok miatt. Ehhez járulnak az építkezéseken használt veszélyes anyagok/keverékek hatásai (robbanásveszélyes, oxidáló, gyúlékony, sugárzó, mérgező, maró, ingerlő, allergizáló, irritáló, fertőző, rákkeltő, utód- és örökítő anyag károsító hatások). A veszélyforrások között megtalálhatók a fizikai tényezők: kültéri, szabadtéri, magasban, mélyben, beszállással, keszonban végzett munkák; a gépek, berendezések munkaeszközök, járművek; munkavégzés veszélyes körülmények között: zaj- és rezgés-terhelés, sugárzás, az elektromágneses tér, magas légköri nyomás, az elektromos feszültség; gázok, gőzök, porok, aeroszolok okozta légszennyezés; a klímátényezők és a szellőztetés; a megvilágítás stb.) is. De előfordulhatnak a biológiai kóroki tényezők és az élettani (fiziológiai) – idegi (mentális) – érzelmi (pszichés) megterhelést okozó munkavégzésből származó hatások is.

A fentiekben részletezett, a munkavállalók teljes munkahelyi megterhelését okozó hatások és kóroki tényezők az egészséget és biztonságot veszélyeztető kockázatok tipikus forrásai, amelyek megfelelő szabályozása, kezelése és a megelőzést szolgáló intézkedések megtétele nélkül jelentős arányban várható munkabaleset és foglalkozási ártalom kialakulása.

2.1 Az építési tevékenység sajátosságai

Az építési tevékenység különösen veszélyes, ezt bizonyítja a súlyos balesetek nagy száma. Veszélyessége egyrészt önmagából az építés általános sajátosságaiból adódik, másrészt számos „hazai sajátossága” is van.

Általános tényezők:

- változó munkahelyek;
- általában több munkáltató munkavállalóinak egyidejű vagy egymás követő tevékenysége;
- szabadban történő munkavégzés magas aránya;
- szakképzett munkavállalók hiánya, alacsony képzettségű munkavállalók jelentős száma;
- alvállalkozók kiszolgáltatottsága;
- a munkavállalók kiszolgáltatottsága.

Építőipar helyzete

Balesetek

Kockázatok

Ép. ipari sajátosságok

Halál esetek

Súlyos balesetek

2.2 Az építési munkahelyeken a munkavégzéssel kapcsolatos főbb veszélytípusok

- munkaárcok, munkagödrök beomlásából származó betemetések veszélyei;
- esések, leesés, beesés okozta veszélyek, azonos szinten történő elesések, elcsúszás, elbotlás veszélyei;
- instabil szerkezetek eldőléséből, összeomlásából származó sérülések veszélyei;
- lezuhanó tárgyak okozta sérülések veszélyei;
- villamos áramütés veszélyei;
- anyagmozgatás, anyagtárolás veszélyei;
- munkaszervezés, tervezés, koordinálás hibáiból fakadó veszélyek
- veszélyes anyag, por-, zaj-, rezgés-expozícióból származó veszélyek

Az építési munkahelyek veszélyeit alapvetően meghatározza a munkaterület ideiglenes jellege. A berendezéseket gyakran kell új helyszínen telepíteni, ez a veszélyforrások számát és súlyosságát is megnöveli.

Ugyancsak növeli a veszélyek számát, hogy az építés-kivitelezési munka sokféle tevékenységből áll, a különböző tevékenységeket gyakran egy időben és térben kell végezni. Az építési munkahelyeken az egyidejűleg folyó tevékenységek a saját kockázataikon felül többlet veszélyeket is hordoznak magukban: az egymás felett dolgozók a tárgyak-személyek leesésének veszélyével, a munkagépek a hatókörben tartózkodókra gyakorolt hatásával, villamos berendezések veszélyeivel stb.

Az építési munkák nagy részét a szabadban végzik, így a dolgozók ki vannak téve az időjárás viszontagságainak.

Hazai sajátosságok

- az építőipari mikro- és kisvállalkozások magas aránya
- a kényszervállalkozások jelentős száma
- hosszú alvállalkozói láncok
- a mikro- és kisvállalkozások műszaki feltételeinek alacsony szintje
- a szakmunkások nem elégséges szakmai ismerete
- a munkavállalók magas fluktuációja, fekete munkavégzés
- a nem megfelelő munkavédelmi előírások.

2.3 A nemzetgazdaság munkavédelmi helyzete

A nemzetgazdaság munkavédelmi helyzetéről évente jelentés készül, ennek részeként az építőipar munkavédelmi helyzetének bemutatása is megtörténik, a jelentést a munkavédelmi hatóság honlapján jelenteti meg.⁵

A jelentés szerint „Az építőipar a legveszélyesebb ágazatok körébe tartozik, 2015-ben itt következett be a legtöbb halálos és súlyos sérüléssel járó munkabaleset. Az összes balesetek 3,8 %-a, összes súlyos baleset 23,1 %-a, a halálos balesetek 29,8%-a történt az építőiparban, ami a 2014. évhez képest kismértékű emelkedést mutat. Az ágazatban történt súlyos munkabalesetek 62,5%-a volt halálos kimenetelű, ami az előző évhez képest 8%-os emelkedés. A munkavédelmi hatóság rendszeresen ellenőríz építési munkaterületeken tekintettel arra, hogy az ágazat munkavédelmi szempontból a veszélyes ágazatok közé tartozik. Az ellenőrzött munkáltatók közül minden negyedik az építőipar területén dolgozott. A 2015. évben a munkavédelmi felügyelők 3 746 munkáltató építés-kivitelezését vizsgálták. A vizsgálat megállapította, hogy az ellenőrzött munkáltatók 81,7%-a nem tett eleget a jogszabályban előírt valamennyi munkavédelmi kötelezettségének. A munkavállalók 74,5%-át szabálytalan munkakörülmények között foglalkoztatták.”

Az építőipar munkavédelem helyzete a 2017. évi célvizsgálat alapján

2017. május és június hónapban a munkavédelmi hatósági feladatot ellátó szervek országos munkavédelmi célvizsgálatot folytattak az építőipari kivitelezési tevékenység ellenőrzésére.⁶

A vizsgálatot az indokolta, hogy a hatóság nyilvántartása alapján az ellenőrzési terv kiadását megelőző időszakban (2016. I-III. negyedévben), a szabálytalan munkavégzés miatt bekövetkezett súlyos munkabalesetek aránya az egyik legmagasabb volt az ágazatban (10 súlyos és 6 halálos kimenetelű eset).

Az ellenőrzött 1218 munkáltató közül a szabálytalansággal érintett munkáltatók száma rendkívül magas volt: 1127 (92,53%).

Az összefoglaló jelentés alapján megállapítható, hogy a munkavédelmi előírások betartatása nehézkes, nem volt elegendő szakképzett munkaerő. Majdnem minden munkáltató biztosította a megfelelő minőségű és mennyiségű ivóvizet és a vizsgált munkahelyek túlnyomó részében a szociális helyiségek is rendelkezésre álltak, a munkahelyi elsősegélynyújtás feltételeit a munkáltatók egyötödénél nem találták megfelelőnek. A veszélyes anyagokat számos esetben (a

⁵A legutolsó publikált jelentés a nemzetgazdaság 2015. évi munkavédelmi helyzetét mutatja be: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=535

⁶A célvizsgálat tapasztalatait közzétették a hatóság honlapján: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=587

vizsgált esetek 13%-ában) élelmiszerekhez gyártott palackokban tárolták, a tárolásra nem alakítottak ki külön helyiséget.

A munkaköri alkalmasság/foglalkoztathatóság tekintetében ugyan előfordultak még mindig szabálytalanságok, de megállapítható, hogy a munkáltatók egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a szakvéleményezésre, a biológiai monitorozást összesen 1 fő esetében nem végeztették el a vizsgált vállalkozások.

Az ellenőrzött munkáltatók 85%-a nem rendelkezett az építési területre vonatkozó kockázatértékeléssel, az elkészített nem minden esetben vették figyelembe a jogszabályok előírta szempontokat: pl. rákkeltő anyagok (azbesztbontás, hegesztési gázok füstök expozíciója) esetén, a munkáltatók egyötöde nem vette számba a biológiai kóroki tényezőket. A veszélyes anyagok/keverékek esetében előfordult, hogy a kockázatokra utaló R és a használatra utaló S mondatokat használták a CLP rendelet P illetve H mondatai helyett. A pszichoszociális kockázatokra a kockázatértékelések több mint 80%-ában kitértek, de sok esetben formális jelleggel.

Az egyéni védőeszköz juttatás rendjét a munkáltatónak írásban kell meghatároznia, ezt az ellenőrzött munkáltatók 88%-nál rendben találták, azonban nem mindegyikük oktatta vagy nem megfelelően oktatta a használatukat és a viselésük megkövetelésében is voltak még hiányosságok.

Az építési-kivitelezési munkahelyeken a munkáltatók közel fele az alsó beavatkozási határértéket meghaladó zajexpozícióban foglalkoztatta a munkavállalókat, azokban az esetekben, ahol hallásvédelmet alkalmaztak, nem mindig volt megfelelő a védelmi képesség (az ellenőrzött esetek 6%-a), vagy a védőeszközt a dolgozó nem viselte (4%).

Számos esetben tapasztalható volt az összehangolás hiánya: zajterhelés esetében a munkavégzés hatókörébe dolgozó más munkavállalókat is éri zajexpozíció.

A mechanikai rezgésterhelés elleni védelem követelményeinek való megfelelés több mint 95% volt, a munkavállalók használták is a rendelkezésükre bocsátott védőkesztyűt.

A vizsgálatban ellenőrzött munkaterületek közel felénél használtak veszélyes anyagot vagy keveréket, leggyakrabban a rákkeltő hatású azbeszt esetében fordult elő, hogy nem megfelelő egyéni védőeszközt alkalmaztak. A kiporzással járó munkák esetében (pl. csiszolás, cement adagolása) során is az esetek 5%-ában nem viseltek légzésvédőt.

A magasban végzett munkák esetében magas volt a szabálytalanságok aránya: nem megfelelő kollektív védelmet alkalmaztak (szabadba vezető falnyílások, magasban levő falnyílások, födémnyílások, kidugó állványok esetén). Leesés elleni egyéni védőeszközt vagy megfelelő kikötési pontot a munkáltatók 20 illetve 33%-ban nem biztosítottak.

Az állványok alapozásával (7%), az állványszintek megközelíthetőségével kapcsolatban (10%) is voltak problémák. A homlokzati állványok egyharmada esetében nem volt megfelelő a kollektív leesés elleni védelem, a korlát, közép- és lábdeszka elemek, végzáró elemek beépítése gyakran volt hiányos.

A mobil, szerelő és gurulóállványokat a vizsgált esetek 16%-ában nem rögzítették elmozdulás ellen, villamos szabadvezeték közelében minden munkáltató tett megelőző intézkedést.

Teheremelő gépek, berendezések telepítése, üzembe helyezése az esetek 88%-ában megfelelt az előírásoknak. A célvizsgálat során vizsgálták az emelőgépek kezelőinek, kötözőinek képesítését (13% illetve 4%-uknak nem volt megfelelő jogosultsága), a rögzítéssel (3%) és a kiakadástólóval kapcsolatban is (15%) is voltak hiányosságok.

Mélyépítési munkálatok során a munkagödör/munkaárok oldalfalait nem támasztották meg megfelelően az esetek több mint felében (64%), de sok esetben nem is rendelkeztek talajmechanikai szakvéleménnyel, a szakadólap terhelésének tilalmát ugyanakkor csaknem mindenhol betartották.

A földmunkagépek vezetésének és kezelésének ellenőrzése során kedvező tapasztalatok voltak: 95%-ban igazolták a megfelelő képzettséget, a borulás elleni és leeső tárgyak elleni védelem is megoldott volt, de néhány esetben a gépek hatókörében való tartózkodást nem tiltották táblával.

A közlekedési útvonalak kialakításával (11%), a biztonságos anyagtárolással (6%) is tártak fel hiányosságokat.

A munkaállványok esetében a terítési szélesség az esetek 81%-nál megfelelő volt, a pallók esetében 16%-nál, a kétágú létrák 13%-ánál (pl. sérült, deformálódott létrák, szabálytalanul ácsolt létrák) találtak hiányosságot.

Az ellenőrzött építőipari gépek általában rendelkeztek védőburkolattal, jellemzően a villamos kéziszerszámok védőburkolatait szerelik le, a villamos betápláló vezetékeket gyakran sérülten használják. A kisgépek évenkénti szerelői ellenőrzését 9%-ban elmulasztották.

Több esetben a munkáltatók nem tartották be a villamos berendezések biztonsági követelményeit, az áramvételezést a területen található épületek villamos hálózatából valósították meg. Túláramvédelmi eszközt nem minden esetben alkalmaztak, közvetett érintés elleni védelemmel kapcsolatban is voltak hiányosságok, 20 esetben a felvonulási berendezés minden részének nem volt IP44 védelmi fokozata. A hajlékony kábelek és vezetékek típusa az esetek 5%-ában nem volt a szabványnak megfelelő, az átvezetett kábeleket nem látták el mechanikai sérülés elleni védelemmel, sérült, hibás, toldott kábelt 194 esetben találtak az ellenőrzések során.

Az ellenőrzött munkavállalók legnagyobb része részesült munkavédelmi oktatásban, a munkavállalók 6%-át nem tájékoztatták a munkavégzéssel kapcsolatos ismeretekről, sok esetben nem volt az oktatás megfelelően dokumentálva.

A munkabalesetek alakulása

A 3 munkanapot meghaladó munkaképtelenséget okozó munkabalesetről a munkáltatónak munkabaleseti jegyzőkönyvet kell készíteni és ezt a jegyzőkönyvet a baleset bekövetkeztét követő hónap 8. napjáig be kell küldenie a munkabaleset helyszíne szerint illetékes munkavédelmi hatóság részére. A munkavédelmi hatóság a tárgyhót követő hónap végéig az adatokat feldolgozza és negyedévente „Tájékoztató”-ban publikálja a munkabaleseti statisztikát.

Az elmúlt öt év (2013-2017) összes munkabaleseteinek száma a külföldön és közúton történt munkabaleseteket is ideértve növekvő tendenciát mutat (1. sz. táblázat), amely többek között a foglalkoztatottak növekvő számával, egyes ágazatokban a termelés volumenének növekedésével, a bejelentési fegyelem javulásával is magyarázható. A halálos munkabalesetek számában szintén kisebb növekedés tapasztalható.

1. táblázat

	2013	2014	2015	2016	2017
összes munkabaleset	17222	19661	21088	23027	23387
halálos munkabaleset	75	78	84	80	79

A nemzetgazdasági ágak közül az építőipart vizsgálva az alábbi következtetések tehetők a publikált statisztikákból: az összes munkabalesetek számát tekintve az elmúlt öt évben kisebb növekedés tapasztalható, évente 16-25 halálos baleset következik be, a súlyos és a csonkulásos munkabalesetek száma viszont egyértelműen csökkenő tendenciát mutat.

Az építőiparban a 3 napot meghaladó munkaképtelenséggel járó munkabalesetek (2.sz. táblázat).

2.sz.táblázat

	2013	2014	2015	2016	2017
összes munkabaleset	735	791	808	782	816
halálos	25	18	25	16	21
súlyos	47	33	40	34	44
csonkulásos	24	18	19	12	13

2.4 Az építőiparban előforduló leggyakoribb egészségkárosító veszélyek, veszélyforrások

Európai munkavédelmi statisztikák is igazolják az építőipar rendkívül veszélyes voltát nemcsak a (halálos) munkabalesetek előfordulása, hanem az elszenvedett egészségi ártalmak tekintetében is. Az építőiparban is a veszélyt maga a létesítmény, a munkaeszköz, az anyag/keverék, a munkafolyamat, a technológia (beleértve a fizikai, biológiai, kémiai stb. kóroki tényezők expozíciójával járó tevékenységeket is), a munkavégzés módja és annak szervezése jelenti, ahol a munkavállalók testi épsége, biztonsága mellett az egészsége is károsító hatásoknak (kockázatoknak) lehet kitéve megfelelő védelem hiányában.

Az építkezéseken a veszélyes anyagok egész sora (mérgező, gyúlékony, robbanó, allergizáló, irritáló, rákkeltő, sugárzó anyagok, porok és rostok, gázok - füstök - aeroszolok stb.) van jelen vagy kerül felhasználásra.

A veszélyforrások között megtalálhatók a fizikai környezet hatásai (az egészségre fokozott veszélyt jelentő munkák, a zaj- és rezgés-terhelés, sugárzások, stb.), a szabadtéri vagy zárttéri kedvezőtlen klímátényezők és a fertőző források is. Az építőiparban jelentős a fizikai munka aránya, az állva, járkálva, kényszer-testhelyzetben és kényelmetlen testtartásban végzett munka, a gyakran ismétlődő munkamozzanat, a kézi tehermozgatás (az anyagmozgatást is beleértve) is.

2.5 Az építőiparban előforduló főbb egészségi ártalmak, foglalkozási megbetegedések

E mellett számolni kell – főleg a családtól távol, nem megfelelő szociális, higiénés és táplálkozási feltételek között végzett munkák esetén – a hosszú munkaidővel, a túlórák, a

műszakos és a hét végén végzett munkákkal, a szoros határidők miatt a fokozott pszichés terheléssel és pszichoszociális kóroki tényezők jelenlétével is.

Minden építési munkahely más, ezért a veszélyforrások is különbözőek lehetnek. Ez indokolja, hogy minden egyes építési munkahelynél, építési folyamatnál azonosítani kell a veszélyeket, a veszélynek kiettek körét, a kialakult kockázatokat pedig kezelni szükséges a megelőzés érdekében.

Az európai építőipari szektorban az egészségi ártalmakat⁷ döntően a mozgásszervi rendellenességek jelentik a légzőszervi problémák, a zaj- és a vibrációs ártalmak, a különböző bőrelváltozások, valamint a pszichoszociális kockázatokra visszavezethető munkahelyi stressz kiváltotta betegségek (depresszió, szorongás stb.) mellett.

Mozgásszervi betegségekhez vezethet az ízületek és izmok megerőltetése, kényelmetlen testhelyzetben való használata, túl nagy súlyok emelése kedvezőtlen klímaviszonyok és egyéb közreható tényezők (rezgés, időkényszer, túlmunka stb.) mellett, amelyek kialakulhatnak baleset következtében hirtelen (húzódás, rándulás, sérv stb. formájában) vagy hosszabb idő után az érintett területen (hát, derék, váll, csípő, térd, alkar, csukló, stb.) megjelenő rendellenességek képében.

A *légzőszervi betegségek* (allergia, asztma, idült hörghurut, orrüregi-, gége- és tüdőrák, mesotheloma stb.) okai a porok (cementpor, fapor, kvarc-üvegszál, stb.) és a rostok (azbeszt, üvegszál-kvarc), a füstök (hegesztés, lángvágás), a gázok, gőzök és aeroszolok (jármű kipufogók és dízelolaj, a magas hőfokon terített bitumen és aszfalt stb.), a szerves oldószerek (ragasztók, festékek, gyanták, korrózióvédők, szigetelők stb.) és egyéb vegyi anyagok (króm, nikkel, ólom, izocianát stb.) lehetnek. (A légzőszervi panaszok mellett bőrgyógyászati és idegrendszeri tüneteket is kiválthatnak.)

Hosszú ideig (legalább 10 évig) fennálló, határértéket meghaladó zajterhelés a munkahelyen megfelelő zajvédelem hiányában *halláskárosodást* eredményezhet. Az építőiparban a munkavállalók közel fele is ki lehet téve zajnak a járművek, belső égésű motorok, pneumatikus meghajtású berendezések, robbanó anyagok és egyes kéziszerszámok (betontörők, szegecselők, kalapálók, fűrők, döngölők, köszörűk stb.) használata miatt.

⁷Eurostat: Health and safety at work in Europe (1997 – 2007) – Statistical books, 2010 edition <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5718905/KS-31-09-290-EN.PDF/88eef9f7-c229-40de-b1cd-43126bc4a946>

Az építőiparban használt kéziszerszámok (kiemelten: a préslégszerszámok, csiszolók), berendezések, gépek és járművek rezgés-terhelésétől és a rezgés-expozíciótól függően különböző kórképek jöhetnek létre. A *kéz-kar vibrációs szindróma* a kéztőcsontok elhalása és kéztő-alagút szindróma, stb. formájában jelenik meg. Az útburkoló, földnyeső, kotró gépek és dömperek által az egészsztestre kifejtett intenzív lökések, rázkódások miatt főleg az *ágyéki gerinc porckorong sérülése* (de a nyaki-háti gerinc is) jöhet szóba foglalkozási megbetegedésként.

Bőrgyógyászati elváltozások (főként kontakt és irritatív allergiás dermatitisek), elsősorban ekcémák, amelyek általában a légzőszerveket (és az idegrendszert) is károsító kóroki tényezők (irritáló vagy allergizáló anyagok, porok, oldószerek, nedvesség) hatásaiból adódnak össze. A gyulladt, száraz, kirepedezett bőrön másodlagos gennyes bőrgyulladások is kialakulhatnak.

Az építőiparban dolgozóknál is gyakori munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok leggyakrabban munkahelyi stressz és erőszak képét öltik. A depresszió, szorongás mellett viselkedési zavarok, más pszichés panaszok, betegségek (magasvérnyomás, cukorbetegség stb.) is kialakulhat. Jellemző lehet a munka-magánélet egyensúlyának zavara és a kockázatokat hátrányosan befolyásoló abúzus (túlzott alkohol fogyasztás és dohányzás).

3. A munkavédelmi képviselő jogai, feladatai, kötelezettségei

3.1 A munkavédelmi képviselő jogai

A munkavédelmi képviselők jogait, kötelezettségeit, feladatait a munkavédelmi törvény (1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről) VI. fejezete határozza meg.

A törvény szerint:

A munkavállalónak, a **munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak)** és a **munkáltatónak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében együtt kell működniük**, jogukat és kötelezettségeiket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolniuk, illetve teljesíteniük, így különösen a szükséges információt (tájékoztatást) a kellő időben egymás részére megadniuk.

A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőkkel **tanácskozni**, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.

A munkavállalók közvetlenül vagy munkavédelmi képviselőik útján különösen a következő munkáltatói kötelezettségek tekintetében jogosultak tanácskozást folytatni:

- a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége (munkavédelmi szakember, foglalkozás-egészségügyi szakember)
- a munkavédelmi tartalmú következő információkról:
 - a munkahelyen több munkáltató alkalmazásában álló munkavállalók egyidejű foglalkoztatásakor keletkező többlet kockázatokról, azok megelőzéséről, az összehangolási feladatokról.
 - a kockázatértékelés és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól.
 - a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről.
 - a munkavédelmi hatóságtól kapott munkavédelmi információkról, különösen a munkáltatónál végzett ellenőrzések megállapításairól,
 - A munkavédelmi oktatás megtervezéséről és megszervezéséről.

Munkavédelmi képviselők jogai

Mv. képviselők feladatai

Kapcsolat tartás a vezetéssel

Együttműködés az érdekvédelmi szervezetekkel

Részvétel a döntés előkészítésben

A tanácskozás során biztosítani kell a kiegyensúlyozott részvételt, a munkavállalók, illetve munkavédelmi képviselőik javaslattételi jogát.

A kiegyensúlyozott részvétel érdekében a munkáltató köteles a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személlyel képviseltetni magát a tanácskozáson.

A munkavédelmi képviselő jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, így különösen:

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

A munkavédelmi képviselő jogainak gyakorlása keretében:

- működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól;
- részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ideértve a szakemberek előírt foglalkoztatására, a munkavédelmi oktatás megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntéseket is;
- tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést;
- véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét;
- részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában;
- indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat;
- a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit.

A munkavédelmi képviselő (bizottság) **jogosult** az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő kérdésekben a munkáltatóval történő előzetes megállapodás alapján **szakértőt igénybe venni**, továbbá ilyen kérdésekben megbeszélést folytatni a munkavédelmi hatósággal.

Amennyiben a munkáltató munkavédelmi szabályzatban határozza meg a követelmények megvalósításának módját, úgy **a szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.**

A munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) a kezdeményezésére a munkáltatónak intézkednie, vagy 8 napon belül válaszolnia kell. Amennyiben a kezdeményezéssel a munkáltató nem ért egyet, álláspontjának indokait — kivéve az azonnali intézkedést követelő esetben — írásban köteles közölni.

A munkavédelmi képviselő (bizottság) munkahelyi munkavédelmi program elkészítésére **tehet javaslatot** a munkáltató felé.

A munkáltatónak biztosítania kell a feltételeket annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait gyakorolhassa, így különösen:

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

A felsoroltak költségei a munkáltatót terhelik. A munkavédelmi képviselői képzés csak rendes munkaidőben történhet, szükség szerint külső helyszínen is megtartható.

A munkavédelmi képviselő jogi védettsége:

Valamennyi munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére a munka törvénykönyve szerinti szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv a munkavédelmi bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselő választás során létrejött választási bizottság tagjait kell érteni.

A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló (a továbbiakban: tisztségviselő) munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkavédelmi képviselő átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál történő foglalkoztatásához.

A védelem a munkavédelmi képviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

A munkavédelmi törvény 2016. júliusi módosítása bevezette a „**közigazgatási bírság**” fogalmát.

A munkavédelmi hatóság közigazgatási bírsággal (maximum 500.000.- Ft.) sújtja azt a **természetes személyt**, aki a szervezett munkavégzés során a munkáltató képviselőjeként a munkavédelmi képviselőt a munkavédelemre vonatkozó szabályban biztosított jogainak

gyakorlásában akadályozza, illetve a munkavédelmi képviselővel szemben jogainak gyakorlása miatt hátrányos intézkedést tesz.

A munkavédelmi képviselők jogai tehát csokorba szedve a következők:

- Vizsgálódáshoz, ellenőrzéshez, közvetlen tapasztalatszerzéshez való jog
- Tájékoztatáshoz, tanácskozáshoz, döntés előkészítésben történő részvételhez (véleményezéshez) való jog
- Részvételi jog
- Hatósághoz fordulási jog
- Szakértő igénybe vételi jog
- Egyetértési jog
- Eljárási, kezdeményezési, javaslattevési jog.

3.2 A munkavédelmi képviselő kötelezettségei, feladatai:

- A megválasztását követően a munkavállalók érdekében gondosan és jóhiszeműen eljárni a munkáltatóval szemben. (eljárási kötelezettség)
- Továbbítani a munkavállalók munkavédelmi kérdésekhez kapcsolódó javaslatait, kifogásait.
- A munkáltató elsődleges és objektív felelősségének tiszteletben tartásával eljárni jogai gyakorlása során.
- Tájékoztatni megválasztóit a biztonságukat és egészségüket érintő intézkedésekről, kezdeményezéseiről, elvégzett munkájáról és szerzett tapasztalatairól.

3.2.1 Együttműködés a gazdasági társaság, szervezet vezetőivel, a munkavédelmi szakemberekkel, érdekvédelmi szervezetekkel és a hatósággal

A munkavédelmi törvény előírja, hogy a munkáltatóknak és a munkavállalóknak, valamint az állami szerveknek a munkavédelmi törvényben és a munkavédelemre vonatkozó más szabályokban meghatározott jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során együtt kell működniük.

A munkáltató és a munkavédelmi képviselők, munkavédelmi bizottság közötti együttműködés

Tapasztalat szerint az alábbi együttműködési módok vannak a felek között:

- Annak ellenére, hogy a Munkavédelmi Törvény és a Munka Törvénykönyve előírásain kívül más egyéb jogszabály nincs, ami pontosítaná a munkáltató és a munkavédelmi bizottság közötti kapcsolatot, az együttműködés viszonylag jól működik.
- Van együttműködési megállapodás a két fél között, és ez alapján tevékenykednek.

- Van munkavédelmi bizottsági akarat az együttműködés szabályozására, de nincs rá munkáltatói fogadókészség.
- Nincs semmiféle együttműködés.

A gyakorlat azt bizonyítja, hogy szükség van a két fél közötti együttműködési megállapodásra, tehát azt szorgalmazni kell ott, ahol ilyen nincs. Az együttműködési megállapodásra van Országos Munkavédelmi Bizottsági ajánlás is.

Az ajánlás rövid összefoglalása:

- A munkahelyi munkavédelmi képviselő létrehozásánál jelentkező munkáltatói feladatok.
- A két fél kapcsolattartói.
- A döntés előkészítésben való részvétel módjainak szabályozása (Pl. üzembe helyezés, új technológia bevezetése, átszervezés, munkavédelmi szabályzat előkészítés, más szabályozások előkészítése).
- A közös szemlék, ellenőrzések lefolytatása.
- A munkavédelmi képviselők munkaidő kedvezménye.
- A munkavédelmi képviselő részére a tárgyi feltételek biztosításának szabályozása.
- A munkabaleset és a foglalkozási megbetegedések kivizsgálásában való részvétel.
- A munkavédelmi képviselők kötelező képzése, továbbképzése, konferenciákon történő részvétel, szakirodalom, közlönyök, szakfolyóiratok, internet használat, stb.
- A képviselő munkajogi védelme gyakorlásának részletes feltételei.
- A konfliktusok kezelésének módjai.
- Egyéb más kölcsönösen fontosnak tartott kérdések.

A munkavédelmi képviselőknek és munkavédelmi bizottságoknak a Főcze Lajos alapítvány a munkavédelmi képviselőkért megkeresésre közvetlen segítséget is nyújt az együttműködési megállapodás elkészítéséhez.

3.2.2 Együttműködés a gazdasági szervezet vezetőivel

Az elsősorú vezetővel való együttműködés általában a kis- és középvállalkozásoknál járul/hárulhat a munkavédelmi képviselő(k)re, nagyobb vállalkozásoknál ezt a munkavédelmi bizottság vezetője látja el.

Van együttműködési kötelezettség ezen túl a munkáltató munkavédelmi kérdésekben megfelelő kompetenciával rendelkező vezetői és a munkavédelmi képviselő között (gazdasági vezető, HR vezető, munkaügyi vezető, termelési vezető, üzemvezető, művezető, brigádvezető, stb.)

Látszólag azonos az érdek a munkáltató, vagy felelős vezető munkatársai és a képviselő között, hiszen mindkettőnek érdeke a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkafeltételek biztosítása.

A gyakorlatban érdekkülönbség is lehet:

Munkavédelmi képviselő érdeke: Azt várják a képviselőt megválasztó munkavállalók, hogy az általuk delegált képviselőnek legyen elég érdekérvényesítő képessége, ezáltal legyenek jobbak a munkakörülmények, a munkafeltételek, ez pedig gyakran többlet költséggel, beruházásokkal járhat.

A munkáltató és vezető munkatársai a gazdaság működéséből adódóan a versenyképesség, a piaci pozíció megtartásában, a fajlagos költségcsökkentésben érdekeltek, ezért csak a legszükségesebb és nagyon indokolt munkavédelmi célú kiadások finanszírozására hajlandók. Nem látják be, hogy a munkahelyi biztonság javítása elválaszthatatlan a vállalkozás pozitív megítélésétől. .

A konfliktus tehát adott.

Mit tehet a munkavédelmi képviselő, a bizottság az eredményes működése érdekében?

- Igyekezzen minden esetben szakmailag minél jobban megalapozott igényeket előterjeszteni.
- Gyűjtsön össze minél több érvet a javaslata, kezdeményezése alátámasztására.
- Kérdezze meg dolgozó társait, nézze át az adott témában az ellenőrzések, munkavédelmi szemlék jegyzőkönyveit, a munkabaleseti jegyzőkönyveket, stb.
- Keressen szövetségest, szövetségeseket javaslata támogatására (pl. üzemi tanács)
- Derítse ki a javaslat alátámasztásához a jogszabályi előírásokat.

Ehhez segítség: a zöld szám: Nemzetgazdasági Minisztérium Munkavédelmi Főosztály Munkavédelmi Tanácsadó Szolgálat [munkavedelem-info@ngm.gov.hu] 06-80-204-292], ahol ingyenesen, „anonim” módon lehet szakmai információhoz jutni.

Hasznos információhoz juthatnak a képviselők a Munkavédelmi Képviselők Fórumán elhangzott határozatok, ajánlások tanulmányozása kapcsán. (www.ommf.gov.hu)

Értelem szerűen ajánlott a vállalati munkavédelmi szakember, szakértő igénybevétele is.

- Figyelje partnere reagálását, és arra is alapozva igyekezzen érvelni kezdeményezése mellett. Törekedjen egyezségre, konszenzusra partnerével, és ez a törekvése hassa át tárgyalási szándékát és a módszerét is.
- Tehát ne keresse az érdekkülönbségből amúgy is meglévő konfliktus kiszélesedését.
- Ha több kezdeményezése van, rangsorolja azokat.

- Legyen rugalmas a határidőkben.
- Próbálja fogadni és helyén kezelni a partnere véleményét is.
- De ne engedjen a munkabiztonság prioritásából.
- Ha működik a vállalkozásnál munkavédelmi bizottság, akkor a képviselő vegye igénybe a munkavédelmi bizottság vezetőjének támogatását is. Beszéljék meg a problémát, a javaslatot, a kezdeményezést, és ha nem tud a partnerével megegyezni, akkor vigyék magasabb szintre az egyeztetés
- Nem minden esetben célszerű mindjárt első lépésben az első számú vezetőnél kezdeni az egyezkedést. Indulhat ez alsóbb szinten is, indulhat ez a munkavédelmi szakembernél is.
- A saját álláspont nem az egyetlen elfogadható álláspont!!!

3.2.3 Együttműködés a vállalkozás munkavédelmi szakemberével

A munkavédelmi szakember, a munkavédelmi vezető az a legalább középfokú munkavédelmi képesítéssel rendelkező személy, akinek a vállalkozásnál legjobbankell ismeri a munkavédelemmel kapcsolatos szabályokat, előírásokat. Erre alapozni kell, ezt ki kell használni. A munkavédelmi szakember és a munkavédelmi képviselő (bizottság) nem ellenfelek, együtt kell, hogy kezeljék és megoldják a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkakörülmények meglétét. Törekedjenek egymás álláspontjának megismerésére, és ez alapján a probléma megoldásra.

És félreértés ne essék, mindezek nem azt jelentik, hogy a munkavédelmi képviselő, a munkavédelmi bizottság ne kifogásolja, kifogásolhassa meg a munkavédelmi szakember valamely intézkedésének elmaradását, vagy egy-egy probléma nem kellő hangsúlyozását.

3.2.4 Együttműködés az érdekvédelmi szervezetekkel

Egy jól szervezett vállalkozásnál a munkavédelmi képviselők választását, a képviselők munkáját mind az üzemi tanács, mind a szakszervezet támogatja és segíti. Nincs olyan tapasztalat, hogy a nevezett érdekvédelmi szervezetek végeznének társasági szinten konkrét munkavédelmi érdekképviseleti tevékenységet, a legjobb esetben évente egyszer, együttes ülésen vitatják meg a munkáltató beszámolóját a munkavédelmi helyzetről, a munkabalesetek alakulásáról.

3.2.5 Együttműködés a foglalkozás-egészségügyi szolgálattal

A munkáltató felelőssége és feladatköre kiterjed a munkavégzés egészséget nem veszélyeztető valamennyi feltételének megvalósítására. A munkáltatók a munkaegészségügyi feladatok végrehajtásához foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást kötelesek biztosítani.

A munkavédelmi képviselők munkahelyi egészségvédelemmel kapcsolatos joggyakorlása során is a munkáltatók és a foglalkozás-egészségügyi alapszolgálat jogszabályokban rögzített feladatait kell számba venni, és azok végrehajtásáról meggyőződni.

A munkáltató főbb feladatai a foglalkozás-egészségügyi ellátással kapcsolatban:

- a munkahelyi tevékenységek (A - B - C - D) foglalkozás-egészségi osztályba sorolása
- az alapszolgáltatás megszervezése, működtetése vagy igénybevétele szerződés alapján (beleértve a közreműködői munkaegészségügyi szaktevékenységet is)
- 300 főt meghaladó „A” és „B” osztályba sorolt műszaklétszám esetén folyamatos szakápolói ellátás, illetve szakszerű munkahelyi elsősegélynyújtás megszervezése
- a munkaköri (előzetes, időszakos, soron kívüli és záró) alkalmassági vizsgálatok rendjének írásos szabályozása, a Szolgálat helyszíni tájékozódásának a biztosítása, a vizsgálatra történő beutalások bonyolítása
- a munkahigiénés (munkakörnyezeti és biológiai expozíciós) vizsgálatok elrendelése, a munkakörnyezeti és a biológiai monitor működtetése, a Szolgáltató tájékoztatása a vizsgálatok eredményéről (értékelés céljából)
- a Szolgáltató tájékoztatása a kockázatértékelés és a megelőző intézkedések tapasztalatairól (kiemelten a munkavédelmi hatóság ellenőrzése kapcsán)
- a munkavállalók és képviselőik tájékoztatása az alapszolgáltatás igénybevételének lehetőségeiről, és annak biztosítása, hogy a szolgáltatótól a szükséges munkaegészségügyi jellegű felvilágosítást, tanácsadást, stb. megkaphassák
- a foglalkozási megbetegedések és a fokozott expozíciós esetek felkutatásának, kivizsgálásának elősegítése és megelőző intézkedések elrendelése (soron kívüli alkalmassági és egyéb vizsgálatok, soron kívüli ellenőrzés és soron kívüli kockázatértékelés elrendelése)
- adatok biztosítása a Szolgálat beszámolójához, jelentéséhez, nyilvántartásához, a változások jelzése (beszámoló a foglalkozás-egészségügyi alapszolgálat éves munkájáról, összefoglaló jelentés a munkakörhöz kötött védőoltásokról, nyilvántartás a foglalkozási rákkeltőkkel tevékenységet végző munkavállalókról) a munkavédelmi hatóság általi ellenőrzések és intézkedések stb. során

.A szolgálatok tájékoztatási, tanácskozási, konzultációs és egyéb kötelezettsége kiterjed:

- a munkavégzés, a munkakörülmények és a munkakörnyezet egészségkárosító hatásaira

- a munkaköri alkalmassági és egyéb vizsgálatok rendjére, eljárási szabályaira
- a foglalkozási megbetegedések és a fokozott expozíciós esetek előfordulására
- az egyéni védőeszközök kiválasztására, használatára és viselésére
- a munkakörhöz kötött (és egyéb) védőoltásokkal kapcsolatos feladatokra
- az elsősegélynyújtás megszervezésére (személyi, tárgyi, szervezeti feltételeinek a biztosítására is)
- a munkavédelmi hatóság ellenőrzésének tapasztalataira stb. vonatkozó kérdésekre.

A munkavédelmi képviselőnek a munkahelyi egészségvédelemmel kapcsolatos jogosultságai – a munkáltatóval, a munkavállalókkal, a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval való együttműködés keretében – az alábbiakra terjednek ki:

a) A munkavédelmi képviselő jogosult meggyőződni

- az egészség megóvására és a foglalkozási megbetegedések (beleértve a fokozott expozíciós eseteket is) megelőzésére tett munkáltatói intézkedések végrehajtásáról,
- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről.

b) A munkavédelmi képviselő az egészséget nem veszélyeztető munkavégzés követelmények érvényesülésére vonatkozó ellenőrzése során

- működési területén tájékozódhat a munkavállalóktól,
- tanácskozhat az egészségvédelmet érintő munkáltatói kötelezettségekről (a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatás biztosítása, feladatai és tevékenysége, az ellátás rendje; a munkavédelmi oktatás munkaegészségügyi kérdései stb.),
- tájékoztatást kérhet a munkáltatótól, véleményt nyilváníthat, javaslatokat tehet, munkáltatói intézkedést kezdeményezhet minden egészségvédelmet érintő kérdésben
- közreműködhet a foglalkozási megbetegedések körülményeinek a feltárásában,
- a munkavédelmi hatósághoz fordulhat, a hatósági ellenőrzés során közölheti észrevételeit, meghatározott feltételekkel szakértőt is igénybe vehet,
- a munkavédelmi testület tagjaként értékelheti a munkahelyi egészségvédelem helyzetét, megvitatja a munkahelyi egészségvédelmi programot és állást foglalhat az egészségvédelmet érintő belső szabályzatok tervezetéről stb.

4. Egyéni védőeszközök

4.1 Az egyéni védőeszközök rendeltetésük szerinti csoportosítása

Az eltérő szakmák gyakorlása esetén más és más kockázattal kell számolni. (pl. hegesztés, villanszerelés, festés, szigetelés, csőszerelés, betonacél darabolás, hajlítás, stb.). Megfelelő kollektív védelem alkalmazása, mint például a szakszerűen elkészített állvány, vagy a közlekedési utak elkerítése, lefedése, csak nem teljesen veszélymentes körülményt biztosíthat.

Az egyéni védőeszközök általában csökkentik, vagy teljes mértékben kizárják azt a kockázatot, aminek az egyén a munkahelyen ki van téve. Tekintettel arra, hogy az egyéni védőeszköz esetenként életvédelmi célokat szolgál, szigorú minőségi követelményeknek kell megfelelnie. A minősítésüket erre kijelölt tanúsító intézetek végzik. A védőeszközt típus számmal, CE jelöléssel látják el, ha a megfelelő tanúsítvánnyal rendelkezik és forgalomba hozható. A használatuk időtartama függ az anyaguktól, a használati körülményüktől. Ezért általános elv, csak hibátlan, védőeszközt szabad használni. A gyártó általában meghatározza az adott eszköz használhatóságának lejárata is, melyet maradandó jelzéssel tüntet fel. Lejárata után a védőeszköz nem használható, a bevonásáról és megsemmisítéséről a munkáltató köteles gondoskodni. Az egyéni védőeszközök megfelelőségéről rendszeres, időközi felülvizsgálat útján kell meggyőződni és annak eredményét dokumentálni.

Egyéni védőeszközök

Mikor kell használni?

Védőruházat

Láb védelem

Fej védelem,

Hallószerv védelem

Szem védelem

Kéz védelem,

Leesés elleni védelem

*Lég-, vegyi-, sugárzás-, hő
hatás ártalmait elleni
védelem*

4.1.1 Védőruházat

Az építőiparban ott van erre szükség, ahol a fokozott igénybevétel szennyezi, erősen koptatja, szagztatja a ruhát. A védőruha egyben védi a testet a külső ártalmaktól, így hideg, vegyi hatás, hőhatás, víz, maróhatás, sugárzás, stb. ellen. Ebbe a csoportba sorolható munkavédelmi cipő is, mely különösen építési munkahelyeken védi a lábfejet a környezet által jelentkező sérülésektől. Rendeltetésétől függően sokféle változatban forgalmazzák. Az építőiparban a nagyobb mechanikai hatásnak (leeső tárgyak, beszorulás veszélye, éles-, hegyes-, szűrő tárgyak, fokozott

szennyeződés, nedvesség, stb.) ellenálló acél, vagy műanyag kaplis védő cipő ajánlatos. A védőcipő használata az építési munkahelyeken kötelező.

4.1.2 Fejvédő eszközök

Leső tárgyak esése, alacsony, fejmagasságban lévő tárgyakkal való ütközés hatásától védi a fejet, úgyszintén elesés, elcsúszás, alacsony, vagy szűk helyen történő mozgás, munkavégzés, szállítás közben áll fenn a fej sérülés kockázata, ilyenkor jelent védelmet a munkavédelmi sisak. Mivel az építési munkahelyekre általában mind ez jellemző, a védősisak használata kötelező a teljes építési területen kötelező.

4.1.3 Szemvédő eszközök

A munkahelyen jelentkező por, szikra, szilánk ellen véd a védőszemüveg. Gázhegesztéshez használatos a gázhegesztő szemüveg, mely kettős üvegezésű a felhajtható keretben a szűrő üveg, a rögzített keretben a mechanikai védőüveg van.

4.1.4 Kéz védelem

A munkahelyi balesetek jelentős része kézsérülés. Az eltérő ártalmak ellen megfelelő védelmet nyújthatnak a megfelelően kiválasztott védőkesztyűk. A nem megfelelően kiválasztott védőkesztyű akadályozhatja a kéz megfelelő mozgását. Kesztyűkből elég nagy a választék, ezért fontos, hogy az adott munkafolyamathoz legmegfelelőbb védőkesztyűt használják. A mechanikai ártalmak a koptató, szűrő, vágó dörzsölő hatások, mint például a lemez munkák, betonvas szerelés, vasszerelés, anyagmozgatás, állványozás során lépnek fel. A védőkesztyűk anyaga általában bőr. Rendszerint öt-ujjasok, a kopásnak jobban kitett helyeken megerősítik. A kezet veszélyeztető vegyi ártalmak olajok, zsírok, savak, lúgok ellen általában gumi, de műanyagból készült kesztyűk is használatosak.

4.1.5 Leesés ellen védő eszközök

A magasban, a leesés veszélyével járó munkát (pl. aknában, tetőn, homlokzaton, általában ahol leesés, beesés veszélye áll fenn), csak leesés elleni védő felszerelés használatával szabad végezni. Általánosságban a teljes testet átfogó biztonsági heveder alkalmazása felel meg erre a célra. A heveder egy rántáscsökkentőn és kötélfogón keresztül kapcsolódik a függesztő kötélezethez. A függesztő kötelet egy statikailag bizonyítottan megfelelő kikötéshez kell rögzíteni.

4.2 Az egyéni védőeszközökre vonatkozó jogszabályi követelmények

Az egyéni védőeszközök biztosítását, használatát, valamint a munkáltató által előírt szabályozását a Munkavédelmi törvény írja elő. Az egyéni védőeszköz juttatásának belső rendjét a munkáltató írásban határozza meg, ami alapján az kötelezi a munkavállalókat arra, hogy az

eltérő kockázati körülmények között, mely védőeszközök használatát írja elő. Törvény kötelezi a munkáltatót arra is, hogy gondoskodjon a védőeszközök rendeltetésszerű használhatóságáról, védőképességének megfelelőségéről, kielégítő higiénés állapotának, szükséges tisztításának, karbantartásának, javításának, pótlásának, ellenőrzésének biztosításáról.

4.2.1 Az egyéni védőeszközök használata

A egyéni védőeszközök szabályos használata oktatást, gyakorlást igényel. Aki még nem használt zuhanásgátlót, gázmaszkot, annak a használatot, a szabályos felvételt oktatni és gyakoroltatni kell. A védősisak rögzítése és beállítása sem megy ösztönösen. Az 5 pontos beülős heveder is okozhat kellemetlenség érzetet, zuhanáskor. A karabiner biztonságos használata, lezárása életet menthet. A munkavállaló testi adottságait itt is figyelembe kell venni.

A dokumentáltan kiadott személyi védőeszközök használata a munkaterületen a munkavállaló részére kötelező. A használat elmulasztása szankcionálható: a munkáltatónak joga van a további munkavégzéstől eltiltani a dolgozót addig, amíg a kiadott egyéni védőeszközt nem viseli. Erre az időre munkabér nem jár! A munkavédelmi törvény előírja, hogy „a munkavállaló köteles az egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni és a tőle elvárható tisztításáról gondoskodni”

**Egyéni védőeszközökre
vonatkozó előírások**

Védőeszközök biztosítása

Időszakos vizsgálata

Használhatóságuk időtartama

Védőeszközök tárolása

**Munkavédelmi képviselő
feladatai a védőeszköz ellátás
terén**

4.2.2 A védőeszköz tárolása

Használatba vétel előtt eredeti csomagolásban, kötegben kell tárolni, a gyártó által javasolt körülmények között (száraz, hőtől védett helyen)

Használatba vétel után: a védősisakot célszerű egyesével tárolni, az autó csomagtartója nem védi meg a többi szállított anyag nekiütődésétől. A légzésvédőt, maszkot, gázálcot külön táskában, vagy hordozóban kell tárolni, a zuhanásgátló felszerelést sérülésmentes helyen, elzártan, a kötelet kötélzsákban kell tárolni. A magas hőhatás, a vegyszeres szennyeződés, az éles, szúrós tárgyak lecsökkentik a védőfelszerelés védőképességét, és a használati idő lerövidül.

A védőkesztyűket és cipőket a naptól, a közvetlen hőtől és a nedvességtől is védeni kell.

Kezelési utasítás: minden védőeszközben, vagy a kötegelt védőeszközöknél a csomagolásban (pl. kesztyű, álc, hallásvédő) benne van a gyártónak a felhasználási, tárolási, tisztítási előírása,

azt feltétlen be kell tartani, mert a szabályos használat, tárolás megnöveli az eszköz védőképességének időtartamát.

4.2.3 Egyéni védőeszközök időszakos felülvizsgálata

Az egyéni védőeszköz időszakos felülvizsgálatát a gyártó előírása szerint kell megejteni. Az eszköz vizsgálatára jogosult az eszköz gyártója, vagy a gyártó által írásban felhatalmazott munkavédelmi szakember.

Akkor kell az időszakos felülvizsgálat elvégezni, ha a gyártó ezt előírja. Általában zuhanás gátlóknál évente kötelező, de gázálcoknál is van, un. lejáratú idő, és védősisakoknál is 3-5-7 év, az anyag összetétele és a gyártó előírása alapján.

Az egyéni védőeszköz mosása, tisztítása, karbantartása a munkáltató kötelezettsége. Az egyszerűbb tisztítást a védőeszközt használó munkavállaló végzi. (pl. védőcipő lemosás, sisak portalanítása.)

Csere esetén a szennyezett védőruha tisztításáról a munkáltatónak kell gondoskodni. A munkahelyről – külön engedély hiányában – tilos hazavinni az egyéni védőeszközt.

4.2.4 A védőeszköz cseréje

Az egyéni védőeszközöknek nincsen kihordási idejük. Ami azt jelenti, hogy ha az eszköz a védelmi képességét elveszti, megsérül, vagy a gyártó által garantált védelmet biztosító határideje lejár, azonnal ki kell cserélni.

4.2.5 Veszélyes hulladéknak minősülő védőeszközök

Az elhasználódás után, vagy a sérülés miatt többféle védőeszköz minősül veszélyes hulladéknak. Ezeket a veszélyes hulladék gyűjtőben kell elhelyezni.

Ilyen eszköz pl. a légzésvédő szűrőbetétje, festékes védőruha, és munkaruha, szennyezett kesztyű, sérült védőcipő, elhasznált sisak, stb.

4.2.6 A munkavédelmi képviselő szerepe az egyéni védőeszköz ellátás biztosításában

A munkavédelmi törvény szerint a munkavédelmi képviselő jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, így különösen a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról.

A munkavédelmi képviselő jogosult részt venni az egyéni védőeszközökre vonatkozó szabályzat elkészítésében és az illetékességi munkaterületén rendszeresen ellenőrizheti a munkavállalók egyéni védőeszközzel történt ellátását, azok szabályos viselését.

4.2.7 Egészségkárosító kockázatok elleni védelem

A munkahelyen jelenlévő veszélyes létesítmény, munkaeszköz, veszélyes anyag/keverék, munkafolyamat, technológia esetén (beleértve a fizikai, biológiai, kémiai kóroki tényezők expozíciójával járó tevékenységeket is) a munkavállalók egészsége megfelelő védelem hiányában károsító hatásnak lehet kitéve.

Azokon a munkahelyeken, ahol egészségkárosító kockázatok fordulhatnak elő, első sorban műszaki megelőzést, kollektív védelmet nyújtó biztonsági berendezéseket kell alkalmazni. Veszélyes technológiák esetén a munkaszervezési intézkedések (expozíciós idő csökkentése, a munka és a pihenőidő arányának szabályozása) is a munkavállalók egészségvédelmét szolgálja. Amennyiben nincs lehetőség hatásos védelmet biztosító műszaki megelőzés kialakítására, akkor megfelelő egyéni védőeszközöket kell alkalmazni. (Az egyéni védőeszköz használatának elrendelése és alkalmazása egyes munkák során a megelőzés legfontosabb eszköze is lehet: pl. leesés elleni védőeszközök használata ipari alpin-technikai tevékenység során, hóálló védőkesztyű, vagy meleg-tartó védőruha viselése stb.)

A munkahelyen az elsődleges megelőzés (primer prevenció) a legeredményesebben a kollektív műszaki és munkaszervezési intézkedések, valamint az egyéni védőeszközökegyüttes alkalmazásával valósítható meg, hogy az egészségkárosító hatások (expozíciók) nem vagy csak hatástalan állapotban éri el a munkavállalókat.

A (balesetek megelőzése és a) kockázatok egészséget nem veszélyeztető szintre csökkentése érdekében a munkavállalókat a veszély jellege szerint kiválasztott és megfelelő védelmet nyújtó egyéni védőeszközökkel is el kell látni. A védőeszköznek alkalmasnak kell lenni a veszélyforrás elleni védelem megvalósítására minden olyan esetben, amelyben a megtett műszaki és szervezési intézkedések ellenére fennmaradó kockázatok vannak. A külön jogszabály⁸ alapján előírt egyéni védőeszköz juttatás kockázat csökkentő megelőző intézkedésnek minősül. vannak.

⁸65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet a munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz használatának minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeiről

4.2.8 A munkáltató főbb feladatai a védőeszközök biztosításában

A munkáltatónak a védőeszközökre vonatkozó tevékenységének legfontosabb részét képezi a védőeszközök kockázatbecslésen alapuló helyes megválasztása, a védőeszközök juttatása, ezeknek a munkáltatói szabályozásában meghatározott rögzítése, a munkavállalóknak juttatott védőeszközök rendeltetésszerű használatra alkalmas állapotban tartása és rendeltetésszerű használatának megkövetelése és ellenőrzése, valamint a munkavállalók egyéni védőeszköz használatával kapcsolatos alkalmasságának az orvosi vizsgálatát és véleményezését kérni. Szükség esetén a munkáltatónak meg kell határoznia a védőeszközök használatának egészségi alkalmassági feltételeit, továbbá a védőeszköz használat egészségi korlátait is.

A védőeszköz használatának feltételeit – különösen viselhetőségének időtartamát – a kockázat súlyossága, a kockázatnak való kitettség gyakorisága (az expozíció intenzitása és időtartama), az egyes munkavállalók munkavégzési helyének jellemzői (pl. magasban végzett munka), a védőeszköz teljesítménye és határfoka, valamint a védőeszköz viselése által okozott többletterhelés (pl. légzésvédő eszköz használata esetén) mértékének figyelembevétele alapján kell meghatározni.

4.2.9 A foglalkozás-egészségügyi alapszolgálat közreműködői feladatai

A munkáltató a foglalkozás-egészségügyi szolgálat – munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősülő – közreműködését a kockázatbecsléshez, a hatékony védelmet nyújtó védőeszköz kiválasztásához, a védőeszköz használat szabályainak megállapításához veszi igénybe és bevonja a védőeszköz juttatás belső rendjének meghatározásába is (a munkavédelmi képviselővel együtt).

Emellett a Szolgálat feladata:

- szakmai tanácsot adni és javaslatot tenni a munkáltatónak a védőeszköz használatának egészségi (egyéni) alkalmassági feltételeire, egészségi korlátaira vonatkozóan,
- a munkaköri alkalmassági vizsgálatok során a huzamosan használt/viselt egyéni védőeszköz többlet terhelésének jellegét és mértékét megállapítani, és mint egészségkárosító kockázatnövelő tényezőt véleményezni
- az alapszolgáltatás keretében az egyéni védőeszközökkel kapcsolatban tanácsadást végezni, felvilágosítást nyújtani a munkavállalók/és képviselőik számára.

A Szolgálat közreműködése kiterjed a zajra, a rezgésre, a vegyi expozíciókra, a biológiai kóroki tényezőkre vonatkozó külön jogszabályokban meghatározott, az egyéni védőeszközökkel, az

egyéni védelemmel kapcsolatos feladatokra is. A védőeszközök használatának, viselésének alapvető egészségvédelmi követelményei megítéléséhez külön rendelet⁹ nyújt szakmai eligazítást a foglalkozás-egészségügyi alapszolgálat számára is.

Megjegyzés: Az egyéni védőeszközökről szóló 89/686/EGK Parlamenti és Tanácsi irányelvet 2018. április 21-től felváltja a 2016/425/EU hatályon kívülre kerül Parlamenti és Tanácsi rendelete.

⁹18/2008. (XII. 3.) SZMM rendelet az egyéni védőeszközök követelményeiről és megfelelőségének tanúsításáról

5. A pszichoszociális tényezők és a munka világa

Az ember élete során számos kihívással szembesül az őt körülvevő – szűkebb és tágabb – közösséghez való viszonyulása során. A pszichoszociális kapcsolatok – leegyszerűsítve – ezt a kölcsönhatást foglalják magukba.

A munkahely szociális környezete, a pszichológiai (főként érzelmi) és a társadalmi tényezők közötti kölcsönhatások elsősorban a munkavállaló szervezetét érő hatások alapján értelmezhető. A környezetével állandó kölcsönhatásban álló munkavállaló szervezetének megterhelése és igénybevétele a munkakörnyezet (a munkavégzés, a munkakörülmények és az egészségkárosító kóroki tényezők) és a társadalmi környezet (a lakóhelyi környezet és tevékenység, benne az életmód és az életvitel) hatásaira vezethetők vissza. Ezek a tényezők komplex módon, együtt (akár egyszerre és kombinálódva) fejtik ki hatásukat és befolyásolják a munkavállalók

Munkahelyi pszichoszociális kockázatok

A kockázatok forrásai

Szomatikus (fizikális/testi) állapotváltozások

Pszichés (lelki/érzelmi) tünetek

Viselkedési és magatartási zavarok

Munkahelyi stressz ismérvei

Burnout-szindróma (kiégés-tünetegyüttes)

Pszichoszociális kockázatok, a munkahelyi stressz kezelése

Az új technológiák kockázatai

egészségét, munkavégző képességét, jól-létét, végső soron az életminőségét.

5.1 Munkahelyi pszichoszociális kockázatok

Napjainkban a munka világát jellemző technikai és szervezeti változások, az új és az újonnan kialakuló kockázatok és a túlzott megterhelések jelentik a legfőbb veszélyt a foglalkozási egészségre nézve. Az európai munkavállalók közel egyharmada pszichoszociális kóroki tényezőknek van kitéve, fokozott pszichés terheléssel járó tevékenységet végez és a munkavégzése során fokozott baleseti veszéllyel is számolni kell.

A pszichoszociális kockázatok főként a munka tervezésével, kialakításával, szervezésével és irányításával kapcsolatosak, de szoros összefüggést mutatnak a munka világának változó gazdasági és társadalmi környezetével is. A közelmúlt újonnan megjelenő pszichoszociális

kockázatai jellemzően olyan technikai és szervezeti változásokból fakadnak, mint a munkaszerződések új formái, a munka bizonytalansága, az idősödő munkaerő, az intenzívebb munka, a nagy érzelmi teher, valamint a munka és a magánélet egyensúlyának a felborulása.

A pszichoszociális kockázatok megjelenhetnek munkahelyi stressz, lelki terror vagy akár kiégés - tünet együttes formájában is. A munkahelyi stressz az európai munkavállalók 25-28%-át érinti, az elveszített munkanapok legalább felét is ennek tulajdonítják.

A munkabalesetek, a mozgásszervi rendellenességek és a foglalkozási rákkeltők okozta megbetegedések mellett a munkahelyi stressz kezelése jelenti korunk legnagyobb munkavédelmi kihívását. A pszichoszociális kockázatok – mint a munkahelyi stressz – ugyanis már nemcsak a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztetik, hanem szervezeti, nemzetgazdasági és társadalmi szinten is éreztetik a hatásukat.

5.2 A munkahelyi pszichoszociális kockázatok forrásai

A pszicho-szociális kockázatok forrásai között szerepe van a *nem megfelelően tervezett*:

- *munkafeladatnak* (jelentős munkateher, túl sok vagy intenzív munka, magas elvárások és teljesítménykényszer, túl nagy felelősség viselése, képzettségi problémák stb.)
- *munkaszervezetnek és munkafolyamatnak* (a foglalkoztatás bizonytalansága, atipikus munkaszerződések, a munkafeladatok állandó változásai, időkényszer, gyakori túlmunka és hosszú munkaidő, éjszakai munka vagy műszakos munkarend stb.)
- *szociális feltételeknek* (nem megfelelő vagy alkalmatlan vezetés, állandó vezetőváltás, gyakori munkahelyi konfliktusok a munkatársakkal és a vezetőkkel, a társas kapcsolatok hiányosságai, munkahelyi erőszak; nem megfelelő támogatás, a tájékoztatás és beleszólási lehetőség hiánya, oktatás és továbbképzés elmaradása stb.)
- *munkafeltételeknek és munkakörnyezetnek* (határérték feletti zaj-, rezgés-expozíció, légtérszennyezés; nem optimális klíma, rossz megvilágítás; megfelelő munkaeszközök, berendezések és egyéni védőeszközök hiánya; fokozott baleset veszély; zavar az információáramlásban; elégtelen pihenőidő és nem megfelelő szociális helyiségek: öltöző, zuhanyzó, illemhely, pihenő és tartózkodó, étkező, szálláshely stb.).

5.3 A pszichoszociális kockázatok megjelenése az egyén és a szervezet szintjén

A pszichoszociális kockázatok az **egyénnél egészségi rendellenességek lehetnek**:

- szomatikus (fizikális/testi) állapotváltozások: pl. magas vérnyomás betegség, nyak-, váll- és hátfájdalom, különböző alvászavarok, krónikus fáradtság, elhízás, kardiovaszkuláris és egyéb rendellenességek.
- pszichés (lelki/érzelmi) tünetek és betegségek: pl. depresszió¹⁰, túlzott érzékenység, reményvesztettség, agresszió és dühkitörés, „kiégés”(burnout) - tünet együttes stb.
- szociális ártalmak (viselkedési és magatartási zavarok): pl. zavartság, feledékenység, a koncentrációs képesség romlása, az érdeklődés elvesztése, a családi és a baráti kapcsolatok megromlása és leépülése, különféle abúzusok (alkohol, cigaretta, drog használat).

A munkavállalóknál jelentkező egészségi rendellenességek *a gazdálkodó szervezetek szintjén* is éreztetik negatív hatásukat, jellemző lehet:

- a motiváció és az elkötelezettség csökkenése, a termelékenység visszaesése
- a növekvő hiányzás és fluktuáció, az alkalmazottak gyakori cserélődése
- a munkahelyi fegyellemmel kapcsolatos gyakoribb problémák és hibázások megjelenése
- a növekvő elégedetlenség, a passzivitás, a lehangoltság és az agresszív megnyilvánulások
- a gyakoribb munkabaleset, sérülés, egészségi panasz és munkaképtelenség
- a megnövekedett kártérítési igény és egészségügyi jellegű kiadás.

5.4 A pszichoszociális kockázatok egyes fajtái

5.4.1 A munkahelyi stressz ismérvei

A stressz a szervezet válasza (védekezés, ellenállás és alkalmazkodás) az őt érő különféle hatásokra, ami segít a vészhelyzetekben és a problémamegoldásban. A stressz önmagában nem kóros jelenség, de ha túl hosszú ideig tart és meghalad egy bizonyos – egyénenként változó szintet - betegségek forrása lehet. A stresszel való megküzdés az idegi és lelki adottságok szerint egyénenként eltéréseket mutat, a testi következmények is különbözőek.

¹⁰ A WHO előrejelzése szerint 2030 után népbetegséggé válik a depresszió.

A munkavállalók hosszú ideig képesek a munkavégzésből eredő túlzott megterhelés hatásait kivédeni a munka elvégzése érdekében. Munkahelyi stressz akkor alakul ki, ha már nem tudják ellensúlyozni ezeket a hatásokat és megbirkózni a munkavégzés követelményeivel vagy nem állnak rendelkezésre a számukra megfelelő források és eszközök a munka teljesítéséhez. A munkahelyi stressz által kiváltott megbetegedések oka többnyire a munkakörülményekben, a munkavégzés feszültség forrásaiban keresendők, de a kialakuláshoz a munkavállalók személyisége (mint hajlamosító tényező) is hozzájárul. A hosszú ideig fennálló és túlzott munkahelyi stressz - a pszichoszociális kockázatok forrásai között felsorolt tényezők - miatti folyamatos alkalmazkodás, a következményes alvászavar és a krónikus fáradtság kimeríti a szervezet erőforrásait, hajlamossá teszi pszichoszomatikus rendellenességekre, betegségek sokaságát indukálhatja és munkabalesetekhez is vezethet. A pszichoszociális kóroki tényezőkre visszavezethető megbetegedések szerepelnek a bejelentendő foglalkozási betegségek európai (és hazai) jegyzékében is.¹¹ A munkahelyi szervezet szintjén jelentkező következmények jelentős része (növekvő hiányzások, csökkenő termelékenység, a munkaerő cserélődése stb.) is a krónikus stresszre vezethető vissza.

Pszichoszociális kockázat a munkavállalók több mint egyötödénél fordulhat elő, de leginkább a fiatalok (akik nehezen találnak munkát), a nők (akik számos területen hátrányban vannak) és az idősödő (54 - 65 év közötti) munkavállalók (akiknek a munkateljesítménye már csökkent és nehezebben alkalmazkodnak a változásokhoz) az érintettek.

5.4.2 A munkahelyi pszichoterror (lelki terror, zaklatás, erőszak, mobbing) főbb jellemzői

Munkahelyi pszichoterrorról van szó, ha egy munkavállaló vagy a munkavállalók egy csoportja iránt olyan ésszerűtlen és ismétlődő magatartást tanúsítanak, amelynek célja a zaklatott személy elnyomása, megalázása, tönkretétele vagy fenyegetése. A zaklatás vagy megfélemlítés származhat a vezetők hatalommal való visszaéléséből, de a munkavállalók közötti megoldatlan személyi konfliktusokból is. A munkahelyi erőszakot főként a civilizálatlan viselkedés, a szándékos eredetű szóbeli vagy fizikai agresszió jelenti, ami a rossz munkahelyi szociális kapcsolatokról adódó problémákat jelzi. Munkahelyi erőszaknak számít minden olyan esemény, amikor fenyegetés vagy támadás veszélyezteti a munkavállaló biztonságát, egészségét vagy a munkateljesítményét.

A zaklatást elkövetők főként férfiak, az áldozatok többsége a nők közül kerül ki. Lelki terror bárkit érhet, áldozat bárkiből válhat, a felmérések szerint az előfordulás 5% körüli, de egyes

¹¹27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet 1. számú melléklete D15 kódszám alatt

ágazatokban (egészségügy és szociális ellátás, oktatás és nevelés, kereskedelem és vendéglátás stb.), ahol az egyedül végzett munka vagy az ügyfélkapcsolat (betegek, gondozottak, tanulók, látogatók) a jellemző, akár 8 - 14 % is lehet.

A szóbeli, lelki vagy fizikai agresszió destruktív hatása munkahelyi stressz kialakulását vonja maga után. A viselkedési, lelki és testi rendellenességek (szorongás, depresszió, alvászavar, kimerülés, abúzusok) elhatalmasodásával a zaklatást elszenvedő személy munkaképtelenné válhat, öngyilkosságot is elkövethet. A lelki terror - főként a megoldatlan, az elhatalmasodó konfliktusokból adódó problémák - a munkaszervezetre is negatívan hatnak, rontják a hangulatot, a munkamorált, megnövelik a hiányzásokat, ezért munkakörnyezeti válságtünetként kell értékelni és kezelni.

5.4.3 A burnout-szindróma(kiegészés-tünetegyüttes)

A kiegészés-tünetegyüttes is a munkahelyi stressz megjelenésének egyik sajátos formája, de a pszichoterrorhoz hasonlóan munkakörnyezeti válságtünetként, munkahelyi krízis jeleként is értékelhető. A munka miatti krónikus, főként lelki megterhelés teljes testi - idegi – és lelki kimerüléssel jár, negatív viselkedést von maga után. A kiváltó okok között szervezeti és foglalkoztatási tényezők (hosszú munkaidő, éjszakai munka; nagy felelősség viselése emberekért és anyagiakért; adminisztratív túlterhelés; támogatás, karrierépítés és elismerés hiánya stb.) állnak, de bizonyos személyiségjegyeknek (mint pl. a kényszeres segítség, a túlzott önfeláldozásra való hajlam, a hivatástól való függés) is meghatározó a szerepe.

A kiegészés a „humán segítő” foglalkozásokban (oktatók, idült, súlyos és haldokló betegeket ápolók, gondozók, orvosok, pszichológusok, lelkészek, bűnügyi helyszínelők stb. körében) a leggyakoribb, de más tevékenységek során is előfordul. A kiegészés is a distresszhez hasonló tünetekkel jár. A testi tüneteket a feszültség, az alvászavar, a fáradtság okozza. A lelki panaszok mögött ingerlékenység, fásultság, kiábrándultság, önértékelési zavar húzódik meg, ami depresszió, kiüresedés érzés, negatív és cinikus kommunikáció kialakulásához vezethet. A kiváltó okok mellett az anyagi és az erkölcsi megbecsülés hiánya is szerepet játszik, gyakori oka a foglalkozásváltásnak, a pálya elhagyásának is.

5.5 A pszichociális kockázatokkal kapcsolatos szabályozás

Az EU munkavédelmi alaptörvénye - a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK Keret-irányelv - minimális szabályként írja elő a tagállamok számára a munkabalesetek és foglalkozási

betegségek megelőzése érdekében a munkáltatók kockázatértékelésre és átfogó megelőzési stratégia kialakítására vonatkozó kötelezettségét. A munkáltatók kötelezettsége az elkerülhetetlen és különleges kockázatok – többek között a pszichoszociális kockázatok – értékelésére is fennáll.

A pszichoszociális kockázatoknak kitett munkavállalók munkahelyi egészségének és biztonságának minimális védelmi előírásai azonban nem jelentek meg egyedi irányelvekben, a keret-irányelv is csak a kedvezőtlen munkaszervezésre, „az egyhangú munka és az előre meghatározott ütem szerint végzett munka” egészségre gyakorolt kedvezőtlen hatására hívja fel a figyelmet. Ugyanakkor a pszichoszociális kockázatok kiemelt jelentőségére utal, hogy az EU Szociális Partnerei 2004-ben „Amunkával összefüggő stresszről”, 2007-ben a „Munkahelyi zaklatásról és erőszakról” keret-megállapodást kötöttek a tagállamok számára ezeknek a feladatoknak a segítése érdekében.

A Megállapodások alapján az Mvt. 2008-tól a munkahelyi veszélyekkel és a kockázatértékeléssel, a megelőzéssel kapcsolatban írja elő, hogy a munkáltató kötelessége:

- az emberi tényező figyelembevétel a munkahely kialakításánál, a munkaeszközök és munkafolyamat megválasztásánál, különös tekintettel az egyhangú, kötött ütemű munkavégzés időtartamának mérséklésére, illetve káros hatásának csökkentésére, a munkaidő beosztására, a munkavégzéssel járó pszichoszociális kockázatok okozta igénybevétel elkerülésére
- az egységes és átfogó megelőzési stratégia kialakítása, amely kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására.

Az Mvt. meghatározza a pszichoszociális kockázat fogalmát is:

„A munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága, stb.) összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következik be”.

(A törvény egyéb hivatkozásokat is tartalmaz: a baleset definíciójába beemeli a lelki egészségkárosodást, a foglalkozási megbetegedéseknél utal a pszichoszociális kóroki tényezőkre visszavezethető egészségkárosodásokra, a munkahigiénés vizsgálatokat kiterjeszti a pszichoszociális tényezők feltárására és kezelésére, a veszélyforrások között felsorolja afiziológiai, idegrendszeri és pszichés igénybetételt is.)

A fokozott pszichés terheléssel járó tevékenységeket, a pszichoszociális kóroki tényezők hatásának kitett munkavállalók körét, a fokozott baleseti veszéllyel járó tevékenységeket külön jogszabály - a 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet – részletesen határozza meg.

5.6 A pszichoszociális kockázatok, a munkahelyi stressz kezelése

A munkáltatók munkavédelmi kockázatértékelési kötelezettsége a pszichoszociális kockázatok értékelésére, így a munkahelyi stresszre is kiterjed. Jogszabályokban megállapított „határértékek” híján elvégzett kockázatbecslés és kockázatkezelés során nyert adatok és összefüggések, a munkahelyi vizsgálatok alapján becsült – elfogadható/eltűrhető - kockázati szint megállapítása jöhet szóba. A pszichoszociális kockázatok – a munkahelyi stressz, erőszak, kiégés-tünetegyüttes – felderítésére számtalan lehetősége van a munkáltatónak. A pszichoszociális kockázatok forrásai jól körülhatárolhatók, az általuk kiváltott rendellenességek is ismertek és felderíthetők.

A szervezeti és az egyéni problémák kiszűrése, a munkahelyi stressz monitorozása¹² a munkahelyek ellenőrzése, kérdőíves felmérések, interjúk, konzultációk, a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések, a munkából való távollét és a hiányzások elemzése, stb. révén történhet. A stressz kezelése a túlzott megterhelés csökkentésére és az alkalmazkodás növelésére irányul, a szervezeti válságtünetek megszüntetését és megelőzését célozza.

A distressz (a már kialakult egészségi rendellenességek) megelőzése azonban jelentősen különbözik a szervezet és az egyének szintjén. Szervezeti szinten helyzetelemző, feszültség levezető, problémamegoldó, kapcsolatépítő, stressz-kezelő tréningek és készségfejlesztő programok jöhetnek szóba. Az egyéneknél kialakult és felismert betegségek esetén az ellátás (a gyógyítás és a rehabilitáció) a munkahelyen kívül, az egészségügyi ellátó rendszer keretein belül történik. Az intézkedésekhez szükség lehet külső szakértők (munkapszichológusok, klinikai szakpszichológusok) bevonására is. Apszichoszociális kockázatok értékelését azonban gyakran megnehezíti a nem megfelelő szervezeti és intézményi kultúra, az erőforrás és a szakértelem hiánya, valamint magának az egészségkárosodásnak a mentális és pszichés jellege és „érzékeny” volta, mivel orvosi titokként kezelendő.

(Erőszakos cselekmények előfordulása esetén is a felderítés és az áldozatok segítése, megelőző intézkedések és jogi lépések jöhetnek szóba. A kiégés-tünetegyüttes is jól felismerhető, a

¹² Munkaegészségtan, Szerk.: Ungváry Gy. és Morvai V., Medicina Kiadó, 2010. X.10. 709 – 710. oldal

megelőzés érdekében a munkaterhelés csökkenthető, munkaszervezési intézkedések is segíthetnek, pszichológiai tanácsadás is megoldást jelenthet.)

A munkahelyi stressz megelőzésében kitüntetett a szerepe a munkavédelmi szakembereknek és a munkaegészségügyi szaktevékenységet ellátó szolgáltatók szakembereinek, mivel a kockázatértékelés és az átfogó munkahelyi megelőzési stratégia kialakítása munkavédelmi (munkabiztonsági és munka-egészségügyi) szaktevékenységnek minősül. Az egységes és átfogó megelőzési stratégia kialakítása pedig kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására is. A munkáltató megelőző intézkedései csak akkor lehetnek hatékonyak, ha a munkavállalókkal, illetve a munkavédelmi képviselőkkel is előzetesen konzultálnak, tanácskoznak.

Az új technológiák kockázatai: a technostressz és a technofüggőség

A kutatások a hordozható rendszerekkel – a laptopon, okos-telefonon, tableten – végzett munka veszélyei által kiváltott, hosszú távú egészségi hatásokat jelentősebbnek becsülik a „hagyományos” képernyő előtti távmunkához képest. Mindezt a berendezések és munkaállomások ergonómiai hiányosságaira, az állandó készenlétre (a munkaidő - pihenőidő betartásának problémáira), a képzés - a tájékoztatás - az ellenőrzés - és az értékelés hiányosságaira stb. vezetnek vissza. Az új mobiltechnológiák túlzott és helytelen használatával kapcsolatos negatív egészségi hatásokra a technostressz, a kényszeres használat és addikció elnevezésére a technofüggőség kifejezés vált közismertté.

A technostressz a technológia által kiváltott olyan hatások összessége, ami negatívan befolyásolja a magatartást, a viselkedést, a gondolkodást és a szervezet élettani működését is. A technostressz, mint tünet együttes a krónikus munkahelyi stresszhez hasonló: alvászavar, idült fáradtság, a figyelem és a koncentráció csökkenése, szorongás, nyugtalanság, agresszió, depresszió, munkamánia, kiegészítő tüneteit jelentheti, de pszichoszomatikus elváltozások is kísérhetik (mint pl. légszomj, szapora pulzus, remegés, szédülés, hányinger, pánikérzés stb.).

Az egészségre is kiható (becslések szerint 15% körüli) technofüggőség jelensége akkor áll fenn, ha a mobil technológiák használata kényszeressé válik, abbahagyása elvonási tünetekkel jár, viselkedési problémákhoz (agresszió, depresszió) vezet, ami főként a fiatalokra jellemző.

A pszichoszociális kockázatok kezelése során minden érintett tartsa szem előtt a stressz elmélet megalapítója – Selye János – napjainkban is érvényes megállapítását:

„A munka az ember alapvető szükséglete. Nem az a kérdés, hogy dolgozunk-e, hanem az, hogy milyen munka a megfelelőbb számunkra. Igaz, hogy mindenmunka stresszel jár, de nem igaz, hogy distresszel is jár.”

6. Munkavédelmi oktatás elvárásai az építőipar területén

A munkavédelmi ismeretek elsajátításának célja az, hogy a munkát végző megismerje a szakmájához tartozó munkavédelmi, biztonságtechnikai előírásokat, követelményeket, és ismerje meg a munkahelyére, munkakörére vonatkozó szabályokat, utasításokat. A munkavédelmi ismereteket tehát már a szakképzésben, a szakképzettség megszerzésével együtt kellene elsajátítani. A tanult szakmához tartozó munkavédelmi, biztonságtechnikai, egészségügyi ismereteket a szakmai ismeretek szerves részeként kell megtanulni. A szakembernek a szakmájához tartozó munkavédelmi alapismeretek birtokában a betöltött munkakörre vonatkozó helyi, az építőiparra jellemző sajátos munkavédelmi tudnivalókat is el kell sajátítania. Ez a munkahelyén, a munkavédelmi oktatás keretében történik. A munkahelyi munkavédelmi ismeretek elsajátításának módjai: A munkáltató feladata gondoskodni arról, hogy a munkavállaló a munka megkezdése előtt és a foglalkoztatás teljes tartama alatt ismerje meg a biztonságos munkavégzés feltételeit. Munkavédelmi ismereteket csak arra felkészült személy oktathat, nem szükségszerű, hogy ezt a munkavédelmi szakember végezze, de ajánlatos, hogy az oktatási tematika, illetve az oktatást segítő írott és szemléltető eszközök biztosításában a munkavédelmi szakember részt vegyen.

Munkavédelmi oktatás

A mv. oktatás célja

Új munkahelyi oktatás

Új gép, technológia alkalmazása

Ismétlődő oktatások

Kommunikáció jelentősége

Ismeret számonkérés

6.1 Munkavédelmi oktatás munkába álláskor, amikor a dolgozó új munkahelyre kerül.

Ennek az oktatásnak az a célja, hogy az új dolgozó az új munkáltatójánál megismerje az általános és a munkakörére, munkahelyére vonatkozó előírásokat. Az általános munkavédelmi ismeretek körébe tartozik:

- a foglalkoztatás személyi feltételei;
- általános magatartási szabályok alkohol, cigaretta, fegyelem, munkaruha, személyi

védőeszközök használata;

- a munkahelyi munkairányító feladatai és jogai;
- balesetek fogalmi értelmezése;
- balesetek esetén a teendők; segítségnyújtás, bejelentés, helyszínbiztosítás;
- milyen konkrét jogai és kötelességei vannak a munkát végzőnek, stb.
- a munkát kezdő dolgozónak meg kell ismernie a számára kijelölt munkahelyre, munkakörre vonatkozó munkavédelmi helyi előírásokat, veszélyforrásokat és a védekezés módját.
- ismernie kell a rábízott gép kezelési utasítását, a napi karbantartásra vonatkozó előírásokat, a munkahelyi rend és tisztaság követelményeit;
- a védőruha, védőeszköz használatára, tisztítására, cseréjére vonatkozó előírásokat, stb.

Vagyis mindazoknak az alapvető ismereteknek birtokába kell jusson az oktatást követően, amelyek szükségesek ahhoz, hogy balesetmentesen, saját és mások testi épségének veszélyeztetése, egészségének károsítása nélkül végezhesse napi munkáját.

A munkáltató köteles gondoskodni arról, hogy mindezeket az ismereteket a munkavállaló elsajátíthassa, tehát ehhez a feltételeket biztosítani kell. A dolgozónak viszont kötelessége, hogy az ismereteket elsajátítsa és a munkavégzés során következetesen be is tartsa az egészséges és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati követelményeit.

6.2 Munkavédelmi oktatás, ha dolgozó munkahelye, munkaköre megváltozik

Ismertetni kell a munkavállalóval az új munkakörre vonatkozó szabályokat, utasításokat, információkat, függetlenül attól, hogy az áthelyezés ideiglenes jellegű (pl. csak átmeneti helyettesítésről van szó) vagy tartós, illetve végleges.

6.3 Munkavédelmi oktatás, ha új technológiát, műveletet vezetnek be, új gépet állítanak üzembe

A munkavállalónak el kell sajátítania az új ismereteket. A munkáltatónak a dolgozóval meg kell ismertetnie a korábban még nem használt új alap-, segéd-, félkész anyag használatát, az újonnan alkalmazott anyag, vagy energia tulajdonságait, esetleg egészségkárosító hatását és a védekezés módját.

Ha a dolgozó által kezelt munkaeszközön, gépen átalakítást hajtottak végre (pl. a védőberendezés működése, és ezáltal kezelése megváltozik), ki kell oktatni a munkavállalót.

6.4 Munkavédelmi oktatás, ha munkahelyi baleset, vagy foglalkozási megbetegedés történik

A munkát végzőkkel, ha a munkahelyükön baleset vagy foglalkozási megbetegedés történt (rendkívüli oktatás), hogy mindenki megtudja a már bekövetkezett esemény okait, levonja a tanulságot, meghatározza azokat a feladatokat, amelyekkel megelőzhető a baleset, megbetegedés megismétlődése. A munkahelyi munkavédelmi ismeretek elsajátításának követelményei, feltételei: A munkáltató köteles biztosítani a betöltendő munkakörre vonatkozó elméleti ismeretek elsajátítását és a gyakorlati ismeretek megszerzéséhez a betanulási időt. Ehhez szakképzett oktatóról és a helyi, pontos tudnivalóhoz a helyi utasításokról, szabályokról, előírásokról kell gondoskodni. A munkát végző addig nem dolgozhat önállóan, amíg a munkahelyére, munkakörére vonatkozó munkavédelmi ismereteket nem sajátította el. Ebből következik, hogy a dolgozó munkájának irányításáért felelős, vagy más, erre kijelölt személynek meg kell győződnie arról, hogy alkalmas-e a dolgozó önállóan is munkavégzésre, vagyis elsajátította-e a számára előírt ismereteket.

6.5 Ismeretfelújító oktatás

A már megszerzett munkavédelmi és szakmai ismeretek felfrissítését szolgálják az ismétlődő munkavédelmi elméleti és gyakorlati oktatások. Fel kell eleveníteni az ismereteit annak a dolgozónak, aki hosszabb időt távol töltött munkahelyétől távol (pl. katonai szolgálat, hosszabb betegállomány). A munkavédelmi ismeretek elsajátításának szabályait, rendjét a munkáltató állapítja meg belső utasítás, szabályzat keretében. Természetesen az ismeretek frissítésének másik fő oka a felejtés, ezért az oktatási tematika összeállításánál visszatérően kell azokkal a témakörökkel foglalkozni, amelyek korábban már elhangzottak, de felfrissítésük elengedhetetlen. Ilyen visszatérő oktatási témák lehetnek például a kollektív védelem, az egyéni védeőeszközök helyes használata, a kézi-és gépi anyagmozgatás, illetve munkahely és a munkafolyamatok sajátosságai által megkövetelt ismeretek.

TARTALOMJEGYZÉK.....	1
ELŐSZÓ.....	3
1. A MUNKAVÉDELEM FOGALMA, CÉLJA, FELADATA ÉS NEMZETGAZDASÁGI SZINTŰ EGYSÉGES IRÁNYÍTÁSA.....	4
1.1 Gondolatok a munkavédelmi törvényből.....	4
1.2 Az állam legfontosabb feladatai a munkavédelem területén	5
1.3 A munkáltatók elsődleges munkavédelmi feladatai	6
1.4 A munkavállalókkal szembeni legfontosabb munkavédelmi elvárások	7
1.5 A munkavédelem a munkahelyi egészség védelmét is jelenti	8
2. AZ ÉPÍTŐIPAR HELYZETE, A MUNKAVÉDELMEZT ÉRINTŐ KOCKÁZATOK, A MUNKABALESETEK ÉS FOGLALKOZÁSI MEGBETEGEDÉSEK ALAKULÁSA	11
2.1 Az építési tevékenység sajátosságai.....	11
2.2 Az építési munkahelyeken a munkavédelemmel kapcsolatos főbb veszélytípusok	12
2.3 A nemzetgazdaság munkavédelmi helyzete	13
2.4 Az építőiparban előforduló leggyakoribb egészségkárosító veszélyek, veszélyforrások	17
2.5 Az építőiparban előforduló főbb egészségi ártalmak, foglalkozási megbetegedések.....	17
3. A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ JOGAI, FELADATAI, KÖTELEZETTSÉGEI.....	20
3.1 A munkavédelmi képviselő jogai	20
3.2 A munkavédelmi képviselő kötelezettségei, feladatai:	23
4. EGYÉNI VÉDŐESZKÖZÖK	29
4.1 Az egyéni védőeszközök rendeltetésük szerinti csoportosítása	29
4.2 Az egyéni védőeszközökre vonatkozó jogszabályi követelmények.....	30
5. A PSZICHOSZOCIÁLIS TÉNYEZŐK ÉS A MUNKA VILÁGA	36
5.1 Munkahelyi pszichoszociális kockázatok	36
5.2 A munkahelyi pszichoszociális kockázatok forrásai	37
5.3 A pszichoszociális kockázatok megjelenése az egyén és a szervezet szintjén	38

5.4 A pszichoszociális kockázatok egyes fajtái.....	38
5.5 A pszichociális kockázatokkal kapcsolatos szabályozás	40
5.6 A pszichoszociális kockázatok, a munkahelyi stressz kezelése	42
6. MUNKAVÉDELMI OKTATÁS ELVÁRÁSAI AZ ÉPÍTŐIPAR TERÜLETÉN	45
6.1 Munkavédelmi oktatás munkába álláskor, amikor a dolgozó új munkahelyre kerül.	45
6.2 Munkavédelmi oktatás, ha dolgozó munkahelye, munkaköre megváltozik.....	46
6.3 Munkavédelmi oktatás, ha új technológiát, műveletet vezetnek be, új gépet állítanak üzembe	46
6.4 Munkavédelmi oktatás, ha munkahelyi baleset, vagy foglalkozási megbetegedés történik.....	47
6.5 Ismeretfelújító oktatás	47