

Előszó

Kedves Olvasó!

Reméljük, sorozatunk 1. kiadványát olvasta, amely a hatékonyság és a munkavédelem összefüggéseit mutatja be a pénzügyi és tudományos tevékenységek végzése során. Mostani 2. kiadványunk ezen ágazatban foglalkoztatott munkavállalók jogainak gyakorlásához, feladatainak teljesítéséhez szükséges ismereteket mutatja be, a munkavédelem, ezáltal a munkabiztonság és munkaegészségügy területén. Az 1. kiadványunkba terjedelem hiányában nem került be a fokozott pszichés terhelés és a pszichoszociális tényezők okozta terhelés teljes körű bemutatása. E területet a munkavédelmi törvény már régebb óta szabályozza, ezért szeretnénk ennek a témakörnek a bemutatásával felhívni a munkaadók figyelmét arra, hogy ezen terhelésekre a munkavégzés során fokozott figyelmet kell fordítani a jövőben is, mert e nélkül nem lehet megvalósítani kiadványunk célját, amely a következő.

„A holnap sikeres munkahelyei azok lesznek, amelyek már ma össze tudják egyeztetni az elképzeléseiket azzal az előrelátással, hogy befektessenek a munkavállalók egészségébe és biztonságába is.”

Tartalom

| | |
|--|----|
| Előszó..... | 1 |
| 1.) Foglalkozási megbetegedés a fokozott pszicho-..... szociális igénybevétel következtében | 3 |
| 2.) A pszichoszociális kockázat fogalma, forrásai, hatásai | 13 |
| 3.) A pszichoszociális kockázatok szerepe a munkahelyi stressz,..... a munkahelyi erőszak és a munkahelyi zaklatás kialakulásában | 16 |
| 4.) A munkahelyi stressz forrásai és kockázatai, a kiváltott | 21 |
| rendellenességek és megelőzési feladatok | |
| 5.) A pszichoszociális kockázatok szabályozása, kezelése, | 25 |
| megelőzése | |
| 6.) Munkáltató kötelezettségei | 30 |
| 7.) Munkavállaló jogai | 48 |
| 8.) Munkavállaló kötelessége | 50 |
| 9.) A munkavédelmi képviselők és a szakszervezet helye, | 52 |
| feladatai | |
| 10.) Szakszervezetek joga, elhelyezkedése és feladata | 56 |
| Utószó | 59 |

1.) Foglalkozási megbetegedés a fokozott pszichoszociális igénybevétel következtében

1.1.) Fogalmak, meghatározások

1.1.1.) Egészség

A WHO szerint az egészség nem csupán a betegség vagy a fogyatékoság hiányát jelenti, hanem a teljes fizikai, mentális és szociális jól-lét állapotát. Napjainkban „Az egészség olyan állapot, amelyet az anatómiai integritás, a teljesítményre való képesség, a személyes érték, a családi-, munka-, és közösségi szerep, a fizikai, biológiai és társadalmi stressz-szel való megküzdés képessége, a jó-lét érzése, a betegség és korai halál rizikóitól való mentessége jellemez.” Az egészség dimenzióit a biológiai, a lelki, a mentális, az érzelmi és a szociális tényezők jelentik.

1.1.2.) Mentális (lelki) egészség

A WHO meghatározása alapján a mentális egészség „A jól-lét olyan foka, melyen az egyén megvalósítja a képességeit, meg tud küzdeni az élet mindennapos nehézségeivel, eredményesen és gyümölcsözően képes dolgozni, valamint hozzá tud járulni a saját közösségéhez.”

1.1.3.) Pszichoszociális kockázat

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

1.1.4.) Pszichoszociális kóroki tényezők

„Olyan tartós szociális rizikó-szituációk (pl. szociális, konfliktus munkatárssal vagy vezetővel), illetve kényszerű életmódváltozási esemény és élmény (migráció, kényszerű tárgyvezetés), amelynek úgynevezett rizikódiszpozíció (pl. „A”-típusú magatartásminta) fennállása esetén pszichés vagy pszichoszomatikus megbetegedéshez, balesethez, társadalmi beilleszkedési zavarhoz vezethetnek”.

1.1.5.) Fokozott pszichés terheléssel járó tevékenységek

1.1.5.1.) Pszichoszociális kóroki tényezők hatásának kitett munkavállalók:

- A gazdálkodó szervezet hierarchizáltságából, belső kapcsolatrendszeréből adódó konfliktusszituációk érintettjei.

- Családtól távol, országon belül vagy kívül tartósan munkát végzők, a túlmunka esetenkénti igényével, rendszertelen étkezési, komfortot nélkülöző pihenési lehetőséggel.
- Hajléktalan munkavállalók.
- Külföldről áttelepült munkavállalók, az áttelepülést követő első 2 évben.
- Állami gondozásból kikerült, munkába állt személyek, a munkába állást követő 3 évben”

1.1.6.) Mobbing vagy pszichoterror

A munkahelyi pszichoterror a munkatársi szociális kapcsolatok zavarának egyik negatív megnyilvánulása, amikor az érintett egyén (az áldozat) stigmatizációja és kiközösítése háttérben szándékos manipulált viselkedés áll. Mobbingról akkor beszélünk, amikor a munkahelyen egy munkatárs sorozatosan (fél éven keresztül, legalább heti egy alkalommal) negatív hatásnak, distressznek, destruktív konfliktusoknak van kitéve más munkatársak és/vagy a felettese által. A konfliktusok között szerepel az ignorálás (kirekesztés), a verbális támadás (kritizálás), a hibák keresése, az inzultálás, a moleztálás is. A támadások mögött agresszív, ellenséges szándék lehet (féltékenység, ellenszenv, személyiségzavarok, feszült munkahelyi környezet stb.). Az áldozatok szociális védőháló (mellettük álló

kollégák, barátok) nélkül teljesen kiszolgáltatva érzik magukat a támadónak, önértékelésük lecsökken és hosszan tartó inzultálás esetén idővel tragikus következményeket élhetnek meg.



1. számú kép

1.1.7.) „Burn-out vagy „kiégés-szindróma”

„ A szindróma krónikus emocionális megterhelések, stresszek nyomán fellépő fizikai, emocionális, mentális kimerülés, mely a reménytelenség és inkompetencia érzésével, célok és ideálok elvesztésével jár, s melyet a saját személyre vagy munkára, illetve másokra vonatkozó negatív attitűdök jellemeznek.”

A hosszú távú túlzott megterhelés (distressz=negatív érzelmeikkel járó feszültségi helyzet) miatt kialakuló tünetegyüttes a humán, „segítő” foglalkozásokban – főként az idült, súlyos és hal-

dokló betegeket ápolók, gondozók és orvosok, oktatók és nevelők, pszichológusok és lelkészek stb. – körében a leggyakoribb. A túlzott megterhelés miatt kialakuló tünetek – a fentiekben idézett első leírója által definiált okok – mellett az anyagi és erkölcsi elismerés, a megfelelő munkahelyi támogatás hiánya is szerepet játszik, és gyakori oka a pályaelhagyásnak is.

1.2.) „Lelki” egészségkárosodás

Első fejezetünkbe, mint fogalom, nem került be a baleset fogalom-meghatározása, amelyet a 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről (továbbiakban: Mvt.) a következők szerint fogalmaz meg:

„Baleset: az emberi szervezetet ért olyan egyszeri külső hatás, amely a sérült akaratától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következik be és sérülést, mérgezést vagy más (testi, lelki) egészségkárosodást, illetőleg halált okoz”.

A baleset fogalom meghatározásából következik, hogy munkavégzéssel összefüggésben, vagy annak során „bekövetkezhet” lelki egészségkárosodás is, amelyet adott esetben munkahelyi balesetként, vagy foglalkozási megbetegedésként kell kezelni. Amikor már, és amennyiben foglalkozási megbetegedésként kezeljük (fokozott pszichoszociális terhelés) a „lelki” egészségkárosodás következményeként kialakult, ezzel összefü-

gésbe hozható szomatikus (testi, fizikális) megbetegedéseket, akkor annak kialakulásának időszakában nem fordítottunk kellő figyelmet a munkavállalóra, nem teljesítettünk esetlegesen munkavédelmi előírásokat. Természetesen történhet olyan esetben is foglalkozási megbetegedés, amikor a munkáltató minden munkavédelmi szabályt betart, és mégis bekövetkezik a foglalkozási megbetegedés. Ezeket az eseteket egyéni érzékenységgént kezeljük. Az előzőekben leírtakat a Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvénybe a 2008. január 1-jétől hatályos módosítás emelte be, felismerve a rendszerváltás után bekövetkezett gyors gazdasági fejlődéssel/átalakulással járó, megváltozott munkahelyi környezet okozta kockázati tényezőket (számítógépen történő munkavégzés nagyfokú térnyerése). Ebben rögzítették a pszichoszociális kockázati tényezők kezelésének munkáltatói feladatát. Az Mvt. 54. § (1) pontja szerint a munkáltatónak átfogó megelőzési stratégiát kell kialakítania. A törvényi előírás nem tartalmaz konkrét iránymutatást az elvégzendő kockázatértékelés módszeréről, mikéntjéről, így erről a munkáltatók minden esetben egyénileg dönthetnek.

1.3.) A pszichoszociális kockázatok jelentősége

A WHO Alkotmányában meghatározott egészség fogalma napjainkra jelentősen átalakult. A munka világához az egészség szociológiai meghatározása áll a legközelebb, amely szerint az egészség nem csupán életcél, hanem a mindennapi élethez szükséges erőforrás és olyan optimális képesség, amelynek a révén hatékonyan el tudjuk látni társadalmi szerepeinket, amire szocializálva vagyunk. Egészség nem létezik lelki (mentális) egészség nélkül. A WHO a tíz legfontosabb egészségi veszély között tartja számon a munka világának változásait is, ami az egyre nagyobb munkahelyi megterheléssel, az új kockázatokkal és az általuk kiváltott elváltozásokkal (panaszok, tünetek, betegségek) hozhatók kapcsolatba (lásd: 2.) pontban). A stratégiai alapelvek sorában a munka világában jelentkező új kihívásoknak – a hagyományos (klasszikus) munkahelyi hatások és egészségkárosító kóroki tényezők mellett – kiemelten nagyobb szerep jut. A fokozott pszichés terhelést okozó hatások és a pszichoszociális kóroki tényezők nemcsak a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztetik, és különböző rendellenességeket okozhatnak, de szervezeti (munkahelyi) és társadalmi szinten is éreztetik hatásukat. Az egyre növekvő

új kockázatok megfelelő munkahelyi kezelése ezért lett napjaink egyik jelentős munkavédelmi kihívása.

Az Európai Unió 27 tagállamában a 235 millió főt meghaladó munkavállalók jelentős hányada van kitéve a munkájával összefüggő – a készenléti feszültség, az információs terhelés és a jelentős érzelmi hatás miatt – fokozott pszichés terhelésnek, valamint a munkafeltételekkel, munkakörülményekkel, a munkakörnyezettel és a munkaszervezéssel kapcsolatos pszichoszociális egészségkárosító tényezőknek. Az általuk kiváltott egészségi és biztonsági kockázatokat gyűjtőnéven pszichoszociális kockázatoknak nevezzük. Kiemelt jelentőségüket az adja, hogy a munkahelyi stressz kiváltó tényezői lehetnek. Az EU Bizottság ügynökségei – mint az EU-OSHA Kockázatfigyelő Központjának ESENER felmérése – mellett az EUROSTAT és mások adatai is megerősítik, hogy az európai közösség munkavállalóinak 27–29%-a munkahelyi stressznek van kitéve (a munkahelyi erőszakot és a munkahelyi zaklatást is beleértve). (Lásd: a 4.1.) pontban.) Korunk munkavédelemmel, munkaegészségüggyel foglalkozó tudományos munkatársai és szervezetei felismerték, hogy az európai munkavállalók mozgásszervi panaszai (főként a hátfájás) mellett a második leggyakoribb és egyre növekvő egészségi és biztonsági problémái a munkahelyi stresszre vezethetők

vissza. Munkáltatóknak jogszabály által előírt kötelessége, munkavállalóknak az egészségük megőrzése céljából joga, de mindkét félnek közös érdeke a munkahelyi stresszt elfogadható kockázati szintre (lásd: 4.) pontban) csökkenteni.

2012-ben indult, egy az előzőekben leírt felismerés alapján, a munkahelyi stressz elfogadható kockázati szintre történő csökkentését célként kitűzött kampány. Elsődlegesen három ágazatot, az egészségügyi és szociális ellátást, a szállodai és éttermi szektort, valamint a nemzetközi áruszállítást emelték ki. Természetesen a pénzügyi tevékenységet és tudományos műszaki tevékenységet végző munkaadóknál foglalkoztatott munkavállalókra is kötelező elvégezni a pszichoszociális szempontú kockázatelemzést.

1.4.) Pszichoszociális kockázat elkészítése, felülvizsgálata

Első fejezetünkben foglalkoztunk a pénzügyi tevékenységet és tudományos műszaki tevékenységet végző munkaadókra vonatkozó kötelezettségekkel, amelyek a munkahelyi környezet és a munkahelyek kialakítására vonatkoznak. A megfelelő munkahelyi környezet – és azon belül a munkahelyek –, kialakítását követően, az ellenőrző felülvizsgálat elvégzése után – amennyiben annak minősítése minden vizsgált szempontból megfelelő – a megbízott munkavédelmi szak-

ember javasolja a munkáltató illetékes vezetője részére a munkahelyek használatba vételét. A használatba vett munkahelyeken ezután történhet az egyes, munkát végző munkavállalók személyi feltételeinek megfelelőségi vizsgálata a munkavédelmi szempontok szerint. Az Mvt. alapján munkáltató a kockázatértékelést, a kockázatkezelést és a megelőző intézkedések meghatározását – eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában – a tevékenység megkezdése előtt, azt követően indokolt esetben, de legalább 3 évente köteles elvégezni. Az Mvt. alapján a munkáltatónak a tevékenység megkezdése előtt el kell készítenie a pszicho-szociális kockázatelemzést is. Ezt a pszicho-szociális kockázatelemzést készítő munkavédelmi szakember és a vele együttműködő foglalkozás-egészségügyi szakember, bizonyos információk hiányában – amelyek még egy újonnan induló munkahelyen nem állnak rendelkezésre, mint pl. munkatársak konfliktusából adódó stressz – a rendelkezésre álló információk alapján tudják elkészíteni. Előbbiekből adódóan célszerű a pszicho-szociális kockázatelemzést egy év múlva felülvizsgálni. Ekkor már, a következőkben ismertetésre kerülő szempontok figyelembevételével, teljes körű lehet a szakmai és jogi előírásoknak megfelelő kockázatelemzés, kockázatértékelés, majd ezen eredmények függvényében, amennyiben szükséges, meg kell határozni azokat a feladatokat, hogy a kockázat elfogadható szintre csökkenjen.

2.) A pszichoszociális kockázat fogalma, forrásai, hatásai

2.1.) A pszichoszociális kockázat fogalma

A munkahely szociális környezete, a pszichológiai és a társadalmi tényezők közötti kölcsönhatás a munkavégző ember szervezeteit érő különböző hatások alapján értelmezhető. A munkavégző ember és (külső-belső) környezete állandó dinamikus kölcsönhatásban áll egymással. A munkavégzés során az egyén mechanikai (fizikai), idegi (mentális), lelki (pszichés) és élettani (fiziológiás) hatásoknak van kitéve. A munkakörnyezet egészségkárosító kóroki tényezői között a fizikai (pl. ionizáló sugárzás), kémiai (különböző vegyi anyagok), a biológiai (fertőző ágensek), a pszichoszociális és az ergonómiai kóroki tényezőket, továbbá az életmódból, a lakó- és társadalmi környezetből származó egyéb hatásokat kell figyelembe venni. A munkakörülmények közül is szóba jönnek különböző megterhelést okozó hatások (mint pl. a szabadtéri vagy beltéri/üzemi körülmények, a mélyszínen, magasban, vagy beszálással, hidegben, melegben vagy változó klímában, balesetveszélyes helyen, stb. végzett munkák). A munka, a munkakörnyezet, a munkakörülmények hatásai és kóroki tényezői komplex módon és együttesen okozzák a munkavállaló megterhelését, anyag-, ener-

gia- és információáramlásra visszavezethető funkcióváltozását, igénybevételét. A pszichoszociális problémákat döntően a fokozott pszichés terhelés és a pszichoszociális kóroki tényezők okozzák. A pszichoszociális kockázatok is a munkavállalók megterhelése és igénybevétele alapján – a kockázatbecslés módszerei szerint – ítéltethők meg.

A munka világának pszichoszociális kockázata alatt a munkatervezésnek, a munkaszervezésnek, illetve a munka vezetésének olyan szempontjai, valamint azok szociális és környezeti összefüggései értendők, amelyek pszichés, szociális és fizikai ártalmakat okozhatnak.

2.2.) A pszichoszociális kockázat forrásai

A pszichoszociális kockázatok forrásai között kitüntetett szerepet játszik a nem megfelelően tervezett:

- munkafeladatként jelentkező munkateher, a túl sok vagy intenzív munka, a magas elvárások és a teljesítménykényszer,
- a monoton munkavégzés,
- a képzettség, képesítési, betanítás miatti problémák,
- a munkaszervezetnek/munkafolyamatnak: pl. a foglalkoztatás bizonytalansága, az atipikus munkaszerződések, a munkafeladatok állandó változásai, az időkényszer, a gyakori

túlmunka és a hosszú munkaidő, az éjszakai vagy többműszakos munka, a karrier lehetőségének hiánya,

- a szociális-feltételeknek: nem megfelelő/alkalmatlan vezetés és az állandó vezetőváltás, a gyakori munkahelyi konfliktusok a munkatársakkal és a vezetőkkel, a társas kapcsolatok hiánya, a munkahelyi erőszak vagy zaklatás, a nem megfelelő támogatás, képzés és tájékoztatás, valamint a beleszólási lehetőség hiánya,
- a munkafeltételeknek és munkakörnyezetnek: a zaj és a rezgés, a munkahelyi légtérszennyezés, a nem optimális klíma, megfelelő munkaeszközök, berendezések és egyéni védőeszközök hiánya,
- az információáramlásban beálló zavarnak, a nem megfelelő szoftver és ergonómia használatának, az elégtelen pihenőidőnek, valamint a nem megfelelő pihenőhelynek és szociális helyiségeknek.

2.3.) A pszicho szociális kockázat hatásai

- Fizikális (szomatikus, testi) állapotváltozások,
- betegségek: magas vérnyomás,
- nyak-, váll- és hátfájdalom, az alvászavar különböző formái, elhízás, krónikus fáradtság,
- pszichés (lelki, érzelmi) tünetek, betegségek,

- depresszió, túlzott érzékenység, reményvesztettség, agresszió és dühkitörés, „kiégés-szindróma” (burn-out),
- viselkedési és magatartási zavarok („szociális ártalmak”), zavartság, feledékenység, a koncentrációs képesség romlása, az érdeklődés elvesztése, családi és baráti kapcsolatok leépítése, különböző abúzusok (alkohol, cigaretta vagy drog használata).

3.) A pszichoszociális kockázatok szerepe a munkahelyi stressz, a munkahelyi erőszak és a munkahelyi zaklatás kialakulásában

A munkahelyi stressz kialakulásában, az erőszak és a zaklatás munkahelyi megjelenésében az elmúlt évtizedek során a pszichoszociális kockázatok egyre nagyobb szerepet kaptak.

A munkahelyi stressz jelenti az egyik legnagyobb egészségügyi és biztonsági kihívást, mivel a munkavállalók legalább egy-negyedét érinti, a munkahelyi hiányzások és az elveszített, keresőképтелenséggel járó munkanapok 50–60%-a is ennek tudható be. A munkahelyi erőszak és zaklatás is egyre nagyobb arányban van jelen főleg a „segítő” és egyéb szolgáltatási szektorokban (egészségügyi és szociális ellátás, kereskedelem és vendéglátás, szállítás stb.). A munkahelyi stressz értelmezése megkívánja, hogy magát a stressz fogalmát ismerjük.

3.1.) A stressz értelmezése

Selye János közel nyolcvan évvel ezelőtti kutatásai alapozták meg a stressz elméletét. Felfedezésének lényege és újszerűsége abban állt, hogy a stresszt különböző környezeti tényezőkre (stresszorokra) adott nem-specifikus válaszként, védekezési és alkalmazkodási reakcióként írta le, továbbá elsőként mutatott rá a test és a psziché közötti meghatározott kapcsolatokra is. Fontos hangsúlyozni, hogy a stressz önmagában nem tekinthető kórosnak, hiszen a stresszorok az ember életében mindenütt jelen vannak, motivációt jelentenek és cselekvésre inspirálnak. A stressz, noha elsődlegesen pszichológiai tényezőként tartják számon, az emberek fizikai állapotát is befolyásolja. A stressz akkor jelent/jelenthet veszélyt, ha hosszú időn keresztül meghalad egy bizonyos – egyénenként változó – szintet, és emiatt az egyének egészségét és biztonságát veszélyezteti, és/vagy a szervezet szintjén is jelentkezik a negatív hatása.

A stressz tehát az egyén és a környezete közötti nagy feszültség miatt alakul ki. Stressz akkor jön létre az embereknél, ha úgy érzik, hogy a velük szemben állított elvárások, és az ezeknek való megfeleléshez rendelkezésre álló források nincsenek arányban.

3.1.1.) A munkahelyi stressz értelmezése

A munkavállalók fizikai, idegrendszeri és pszichológiai adottságaiknak megfelelően képesek a munkavégzés terhelő hatásait kompenzálni, illetve megfelelő határok között – lehetőleg optimális szinten – tartani a munka elvégzése érdekében. Munkahelyi stressz kialakulása általában akkor tapasztalható, ha a munkavégzés során a munkavállalókkal szemben támasztott követelmények tartósan meghaladják a dolgozók meglévő képességeit, a velük szemben támasztott elvárásokat, vagy a követelmények teljesítéséhez nem állnak rendelkezésükre a megfelelő források és eszközök. Emiatt a munkavégzés követelményeivel nem tudnak megbirkózni, megküzdeni. Az egyének azonban ugyanazon stressz-kiváltó tényezőkre eltérően reagálnak (lásd. 3.1.2. A munkahelyi stressz forrásai és modellezése). A hosszantartó stressz (tartós és jelentős feszültségforrás) biztonsági és egészségügyi kockázatot jelent, a mentális és fizikai egészség romlásához, illetve munkabaleset kialakulásához vezethet. Következményei egyéni és szervezeti szinten egyaránt mérhetővé válnak. Az egyén egészségi és baleseti kockázata ugyanis egyenesen arányos a terhelő tényezők nagyságával, és fordítva arányos a terhelhetőségével. A munkahelyi szervezet (a munkáltató) szintjén jelentkező hatások – mint pl. a hiányzások és a munkavállalók tévesztéseiknek és a balesetek számának növekedése, a

különböző egészségi panaszok és tünetek – megjelenése is a stressz miatt megváltozott érzelmekre, viselkedésre és gondolkodásra vezethetők vissza.

A munkahelyi stressz tehát egy olyan feszültséget tükröz, amely az egyénnel szemben támasztott környezeti igények és az egyén képességei (lehetőségei) között alakul ki.

3.1.2.) A munkahelyi stressz forrásai és modellezése

A munkahelyi stressz forrásai többfélék lehetnek:

- a feladat és a rendelkezésre álló idő elégtelen, mindez a munka minőségét ronthatja, vagyis az időhiány lesz a stressz fő kiváltó oka,
- az egyes személyek és a munka feltételei között is jelentkezhet feszültség a túlzott vezetői elvárások miatt, ha a képesség vagy a szakképzettség hiánya miatt az egyén nem alkalmas a feladat ellátására,
- kialakulhatnak interperszonális konfliktusok (munkatársakkal, vezetőkkel, ügyfelekkel),
- magában az egyénben is lehet konfliktus, ha vélt vagy valós érzései, motivációi és elvárásai között alakult ki feszültség.

A munkahelyi stressz legújabb modellezései (pl. a Karasek–Theorell modell) is a munkavállaló és a munkakörnyezete közötti

dinamikus kölcsönhatásra alapoznak, ahol a munkahelyi stresszt kiváltó megterhelések, mint kockázati források (korábban: stresszorok) vannak jelen, amelyek az egyén és a szervezet szintjén negatív következményekkel járhatnak, emiatt állandó ellenőrzést és megelőző intézkedéseket igényelnek. (lásd. az 1 számú táblázatban).

| Feszültségforrás | Kockázat | Hatása | Munkáltató feladat |
|-----------------------------------|--|---|------------------------------------|
| Idő és feladat között | fokozott pszichés megterhelés | baleset, pszichés panaszok | munkabiztonsági, munkaegészségügyi |
| Személy és munkafeltételek között | fizikai, ergonómiai kóroki tényezők | látószervi-, mozgásszervi-, pszichés panaszok | munkaegészségügyi |
| Személy és személy között | pszichoszociális kóroki tényezők (szociális stressz) | pszichoszomatikus panaszok | munkaegészségügyi |
| Személyen felüli feszültség | pszichoszociális kóroki tényezők | baleset, pszichés panaszok | munkabiztonsági, munkaegészségügyi |

1. számú táblázat

4.) A munkahelyi stressz forrásai és kockázatai, a kiváltott rendellenességek és megelőzési feladatok

A munkahelyi stressz következményeit számba véve, egyértelmű, hogy fizikai, pszichológiai, szociális panaszt vagy működési zavart okoznak, amelyek miatt az egyén képtelen megfelelni a következményeknek, vagy elvárásoknak. A magyarázat abban rejlik, hogy a stressz-kiváltó tényezők miatt (mint tartós munka, az időkénszer, a műszakos foglalkoztatás, a szervezeten belüli feszültségek) folyamatosan szükséges alkalmazkodni, ami kimerítheti a munkavégző szervezet erőforrásait. Az eustressz-állapotot meghaladó túlzott negatív feszültség (distressz) közvetlenül az immunrendszerre kifejtett hatása miatt tehet hajlamossá különböző betegségekre, különösen a pszichoszomatikus rendellenességekre, ahol az érzelmek (emóciók) központi szerepet játszanak a betegségek létrejöttében vagy súlyosbodásában is. A pszichoszomatikus rendellenességek, tünetek és betegségek okai lelki vagy szociális eredetűek, de a tünetek többnyire fizikális (testi, szomatikus) megnyilvánulásúak.

Az alvászavarok és a krónikus fáradtság (a fejfájás, a szédülés, a magas vérnyomás stb. mellett) kiemelt jelentősége abban áll, hogy nem csak az egészséget, hanem a biztonságos mun-

kavégzést is veszélyeztetik, mivel megnövelik a hibázások és a munkabalesetek számát is. A munkahelyi stresszre vonatkozó európai kutatások és felmérések, amelyek vonatkoztathatók Magyarországra is, azt igazolják, hogy a munkahelyi stressz felismerésének, kezelésének, megelőzésének hiányosságai miatt nemcsak az egyének és a munkáltatók szintjén, de társadalmi szinten is egyre inkább számolni kell a gazdaság teljesítőképességére és az életminőségre gyakorolt negatív hatásairaival.

4.1.) Munkahelyi erőszak, munkahelyi zaklatás

A munkahelyi stressz kiváltó okai között a munkahelyi erőszak és a munkahelyi zaklatás, mint pszichoszociális kockázat is szóba jön. A munkahelyi erőszak és munkahelyi zaklatás korunk egyik nagy problémája a társadalom minden szintjén, társadalmi rangtól és beosztástól függetlenül előfordult és előfordulhat bárkivel, ezért ezzel a tudatformálással történő megelőzéssel igenis foglalkozni kell. Természetesen az emberi méltóság és az emberi jogok szigorú figyelembevétele mellett. A munkahelyi stresszre vonatkozó átfogó kutatások, felmérések arra is rávilágítottak, hogy egyes nemzetgazdasági ágazatokban, foglalkozásokban a munkahelyi stressz mellett (illetve annak kiváltójaként) számolni kell a munkahelyi erő-

szakkal, valamint a munkahelyi zaklatással is. A munkahelyi erőszak, zaklatás, megfélemlítés és fenyegetés összefoglalóan a munkahelyi pszichoterror néven vált ismertté. A munkahelyi erőszak – főként a civilizálatlan viselkedés, a szándékos eredetű szóbeli vagy fizikai agresszió – az európai munkahelyek mintegy 4%-át érinti, jelen van, de egyes szektorokban (főként a szállításban és a szolgáltatása némely ágazatában: egészségügyi és szociális ellátás, kereskedelem és vendéglátás, oktatás és nevelés), ahol a pénzszközök kezelése, vagy az egyedül végzett munka, az ügyfelekkel való kapcsolat (beleértve a betegeket, gondozottakat, vendégeket, tanulókat, utasokat is) a jellemző, jóval nagyobb arányban (akár 8–14%-ban) is előfordulhat. A túlzott vagy elfojtott terhelés, feszültség miatt kialakuló munkahelyi erőszak általában fizikai fenyegetést jelent, de lelki bántalmazásként is előfordulhat, rasszista vagy szexuális jelleget is ölthet.

Munkahelyi zaklatásról akkor beszélhetünk, ha egy munkavállaló vagy a munkavállalók egy csoportja iránt a munkahelyen olyan észszerűtlen és ismétlődő magatartást tanúsítanak, amelynek célja a zaklatott személy elnyomása, megalázása, tönkretétele vagy fenyegetése. A munkahelyi zaklatás vagy megfélemlítés származhat a vezetők hatalommal való visszaéléséből, de a meg-

gondolatlan személyi konfliktusokból is. A verbális, lélektani, vagy fizikai agressziót is magába foglaló zaklatás destruktív hatása munkahelyi stressz kialakulását vonja maga után, és ahhoz hasonló tüneteket, rendellenességeket válthat ki (szorongás, depresszió, apátia, ingerlékenység, emlékezési-, alvási- és emésztési zavar, akár öngyilkosság is). A szervezetre gyakorolt hatása is a munkahelyi stressznél ismertetett hatásokkal egyező. Előfordulása 5% körüli, de egyes országokban és szektorokban jóval nagyobb.

5.) A pszichoszociális kockázatok szabályozása, kezelése, megelőzése

Az EU „*Munkavédelmi alaptörvénye*”, a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK keretirányelve minimális szabályként írja elő a tagállamok számára a munkabalesetek és foglalkozási betegségek megelőzése érdekében a munkáltatók kockázatkezelésére és átfogó megelőzési politika kialakítására vonatkozó kötelezettségét. A munkáltatók objektív felelőssége és munkavédelmi kötelezettsége fennáll minden munkával kapcsolatos szempontra, így az elkerülhetetlen és a különleges kockázatok értékelésére is. Ebből következik, hogy a munkáltatónak a pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatos munkahelyi stressz-szel, a munkahelyi erőszakkal és a munkahelyi zaklatással, mint a munkahelyen felmerülő munkavédelmi (munkabiztonsági és munkaegészségügyi) kérdéssel is foglalkozni kell a kockázatértékelés és az annak alapján hozott megelőzési intézkedések során. Magyarországon a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) és végrehajtási rendeletinek egyedi szabályai is tartalmazzák a közösségi irányelv vonatkozó előírásait, különös tekintettel az emberi tényező figyelembevételére, a munkavégzéssel járó pszichoszociális kockázatok okozta igénybevétel elkerülésére.

Az EU Szociális Partnereinek (ESZP) 2004. évi „*A munkával összefüggő stresszről szóló keret-megállapodása*” alapján módosításra került 2008-ban a Mvt. a pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatban, de további pontosításra szorul. Főképp a munkahelyi stressz (helyesebben: a munkahelyi distressz) elemzésének és a megelőző intézkedéseknek valamint a helyes munkahelyi munkavédelmi gyakorlat megvalósításának terén is.

5.1.) A pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatos feladatok ellátása

A munkáltató kötelessége a pszichoszociális kockázatokkal, így a munkahelyi stressz (a munkahelyi erőszak és a munkahelyi zaklatás) kérdésével is foglalkozni. A pszichoszociális kockázatok forrásai a munkafeladatokban, a munkaszervezésben és munkafolyamatokban, a szociális feltételekben, valamint a munkafeltételekben és a munkakörnyezetben keresendők (lásd: 3.1.2. pontban és az ott található 1. sz. táblázatban). A pszichoszociális kockázatokkal, mint általános és nem egyedi jelenséggel – pl. a munkahelyi stressz-szel – kapcsolatos kockázatértékelés is ugyanazon alapelvek és eljárások szerint történik, mint minden egyéb munkahelyi kockázat esetén.

A kockázatértékelés módszere és vezérelvei, a 2. sz. táblázatban láthatók.

| | |
|-----------|--|
| 1. lépés: | A veszélyek azonosítása a veszélyforrások (veszélyhelyzetek) felmérése. Ezek alapján meg kell határozni a veszélyeztetett személyek körét, fel kell becsülni a veszély jellege (baleset, egészségkárosodás) szerint a veszélyeztetettség mértékét. |
| 2. lépés: | A kockázatok értékelése és rangsorolása. |
| 3. lépés: | Döntés a megelőző intézkedésekről. |
| 4. lépés: | Megelőző intézkedés megfelelőségének dokumentált ellenőrzése. |
| 5. lépés: | Változások követése, felülvizsgálat elvégzése. |

2. számú táblázat

A kockázatértékelés nem más, mint annak gondos és részletes megvizsgálása, hogy az adott munkahelyen pontosan mi jelent veszélyt a munkavállalókra nézve, annak megállapítása érdekében, hogy az addig megtett megelőző intézkedések megfelelőek-e, vagy további intézkedésekre van szükség a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések megelőzése érdekében. A kockázatértékelés minden esetben a fennálló veszélyek meghatározását, a kockázatok mértékének meghatározását (mérését vagy becslését), a kockázat kezelésére és a kockázat-kommunikációra vonatkozó feladatok teljesítését jelenti. Minden munkahely más és más (még egy adott nemzetgazdasági ágazaton belül is), ezért a munkahelyi kockázatértékelés ad választ arra, hogy mely tényezők okozzák a pszichoszociális kockázatokat, kiket érint és milyen megelőző intézkedéseket kell tenni. Fontos ismerv ugyanakkor, hogy a pszichoszociális kockázatok forrásai jól körülhatárolhatók, az általuk kiváltott rendellenességek is ismer-

tek és felderíthetők. A munkahelyi stressz (munkahelyi erőszak, munkahelyi zaklatás) felderítésére számtalan megoldás áll rendelkezésre a munkahelyek ellenőrzése mellett a munkavállalókkal és képviselőikkel folytatott konzultációk, a munkavállalókkal folytatott beszélgetések, interjúk és kérdőívek kitöltése és értékelése, a munkabalesetekre és a foglalkozási betegségekre vonatkozó adatok és a különböző panaszok, a munkából való távollét adatai, a fegyelmi problémák, a foglalkozás-egészségügyi alapszolgálat és/vagy a munkapszichológus által feltárt problémák alapján is. A munkahelyi stressz kezelése során a szervezetnek, mivel a munkahelyen a pszichoszociális kockázatok megelőzése a feladat (főleg a munkaszervezés és az irányítás tekintetében), a munkavállalóknál felderített szociális, pszichés és szomatikus rendellenességek megfelelő szakellátását (orvos, pszichológus) kell biztosítani.

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 kiterjed a munkafolyamatra, a technológiá-

ra, 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 – a Mvt. szerint meghatározott előírások szerint – előzetesen konzultálnak, tanácskoznak. Az európai felmérések arra mutatnak rá, hogy egyes ágazatok és foglalkozások tekintetében – főként a 2004 után csatlakozó tagállamok adatai alapján – az EU-átlaghoz képest jóval nagyobb arányban fordul elő munkahelyi stressz (az erőszak és a zaklatás is). Az érintett foglalkozások az egészségügyben és a szociális szférában dolgozók, a szállítási (áruszállítás) ágazatban, a szállodákban és az éttermekben dolgozók kerülnek ki. A SLIC 2012. évi kampánya az érintett területeken végzett munkahelyi munkavédelmi ellenőrzés tapasztalatainak értékelése alapján kíván segítséget nyújtani a munkavédelemben érintett valamennyi szereplő – a munkáltatók, a munkavállalók és képviselőik, a szolgáltatók, a munkavédelmi hatóságok – számára is.

6.) Munkáltató kötelezettségei

6.1.) Munkáltató kötelezettségét a munkavédelmi törvény szabályozza, amely kötelezettsége alapján az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételeit köteles kialakítani és a munkavégzés teljes időszakában azt, fentartani.

6.1.1.) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles figyelembe venni a következő követelményeket:

- a munkavállaló veszélyeztetésének megelőzését;
- a munkavégzés során el nem kerülhető veszélyeket felmérni, kielemezni;
- elsődlegesen a munkavégzőre veszélyt jelentő tényezőket, azok keletkezési helyén kockázatmentessé tenni (például zárt technológia alkalmazásával, kollektív műszaki védelem előnybe részesítése az egyéni védőeszköz használatával szemben);
- az emberi tényező figyelembevételével 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;

- a kor műszaki színvonalának fejlettségi szintjét vegye figyelembe az általa működtetett technológia és az azon belül használt gépek és berendezések, munkaeszközök alkalmazása/használatára során;
- törekedjen arra, hogy a munkavállalók munkavégzésük során a legkevésbé veszélyes gépeket, berendezéseket, munkaeszközöket használják, vegyi anyagok esetében végezze el azon vizsgálatot/elemzést, amelynek során az általa használt vegyi anyagok közül a legkevésbé veszélyes vegyi anyag kerül kiválasztásra;
- olyan egységes prevenciós stratégiát vezessen be, amely kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatásának minimális szinten tartására;
- a munkavállalókat az általuk elméleti és gyakorlati munkavédelmi oktatáson elsajátított munkautasítással irányítsa. Kizárólag olyan gép, berendezés kezelésével, karbantartásával bízza meg, amelynek kezelési utasításából kioktatták, annak karbantartására betanították és megfelelő szakmai képzettséggel is rendelkezik a munka elvégzéséhez.

6.1.2.) A munkáltatónak az általa végzett tevékenységre vonatkoztatva rendelkeznie kell kockázatértékeléssel. Abban köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és keverékekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. A kockázatértékelés az előzőekben már ismertetésre került.

6.1.3.) A munkáltató a kockázatértékelést, a kockázatkezelést és a megelőző intézkedések meghatározását köteles felülvizsgálni, a technológia vagy a munkavégzéssel kapcsolatos tevékenység változása esetén, de kötelező időközönként az Mvt.-ben meghatározottak szerint. Továbbá jogszabályi változás is indokolhatja a kockázatelemzés felülvizsgálatát:

- követve az alkalmazott tevékenység, technológia, munkaeszköz, munkavégzés módjának megváltozását, vagy
- amennyiben munkabaleset, fokozott expozíció, illetve foglalkozási megbetegedés következett be a technológia, a munkaeszköz hiányossága, valamint a munkavégzés módjának nem megfelelése miatt, akkor a kockázatelemzést felül kell vizsgálnia a munkáltatónak.

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

6.1.4.) A munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősülő feladatok elvégzésére a munkáltatónak arra jogosult személlyel, szervezettel szerződést kell kötnie.

6.1.5.) A foglalkozási megbetegedések és a munkabalesetek megelőzése érdekében a munkáltató köteles:

- a szükséges utasításokat és tájékoztatást a munkavégzést megelőzően a munkavállalónak megadni,
- rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket,
- a munkavégzés körülményeihez igazodó, illetve az azzal összefüggő veszélyek figyelembevételével megfelelő munkaeszközöket biztosítani a munkavállalók részére,
- új technológiák bevezetése előtt kellő időben megtárgyalni a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel bevezetésük egészségre és biztonságra kiható következményeit,

- a tudomására jutott rendellenességet, illetve a munka egészségét veszélyeztető és biztonságos végzésével kapcsolatos hiányosságokat megszüntetni, majd a bejelentést követően haladéktalanul megtenni a szükséges intézkedéseket, az érintetteket értesíteni, valamint közvetlen veszély esetén a munkavégzést leállítani;
- a munkabaleseteket és foglalkozási megbetegedéseket kivizsgálni, azokat Mvt. által meghatározott időben, az illetékes hatóságnak bejelenteni. Súlyos munkabaleset bekövetkezése esetén annak megtörténtét a lehető legrövidebb időn belül jelenteni a területileg illetékes Munkavédelmi Hatóságnak. Továbbá a súlyos munkabaleset bekövetkezésének helyszínét, a baleset kivizsgálásának befejezéséig körülhatárolva, biztosítani a helyszínt, hogy az a baleset bekövetkezéskori állapotban maradjon a baleset helyszíni vizsgálatának, szemléjének befejezéséig.

Munkáltató köteles biztosítani a munkavállalók részére az EVE meghatározásban előírt védőeszközöket, azok rendeltetésszerű használhatóságát a munkavállalókkal megismertetni, a nem megfelelő védőeszközt azonnal cserélni, ha az elvesztette védőképességét, nem kielégítő higiénias állapota, munkavállaló által el nem végezhető tisztításokat elvégeztetni, a védőeszközt rendeltetésének

jellegénél fogva időszakosan felül vizsgálni, vagy azt elvégeztetni, továbbá a védőeszköz eredeti műszaki állapotának megőrzése céljából gondoskodni annak karbantartásáról, meghibásodás esetén annak szakszerű javíttatásáról. Amennyiben a védőeszköz nem javítható munkáltató gondoskodik annak pótlásáról.

Munkáltató kötelessége a munkavállalókkal megismertetni és a munkavégzés során folyamatosan biztosítani, a tevékenységre vonatkozó, hatályos jogi és műszaki szabályozások előírásait, a munkáltató által a tevékenységre vonatkozó belső előírásokat, illetve az általa foglalkoztatott munkavállalók biztonsága és egészségvédelme érdekében, figyelembe véve a változó körülményeket is, valamint törekedve a munkakörülmények folyamatos javítására. Munkáltató az általa felügyelt (telephelye, székhelye) területen munkát végző vállalkozások munkavédelmi szempontú összehangolásáról is gondoskodik, kivéve, ha a vállalkozók által igénybe vett munkaterület átadásra került írásban, a területen folyó munkát fő- vagy generálkivitelező végzi, és azok alvállalkozói nem kerülnek szerződéses jogviszonyba a munkát megrendelővel.

A munkabiztonsági szaktevékenységnek, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatok ellátásáról az Mvt.-ben meghatározott módon gondoskodik és az előírt feladatok ellátására jogosult személyt, illetve szervezetet biztosít.

6.1.6.) A munkáltató a kockázatértékelést követően, annak megállapításait figyelembe véve, a feltárt kockázatok kezelése során határozza meg a védekezés leghatékonyabb módját a kollektív és egyéni műszaki védelem módozatait, illetve az alkalmazandó szervezési és egészségügyi megelőzési intézkedéseket. Írásban meghatározza a tevékenységnek végzéséhez szükséges munkakörök és az egyes munkaköri leírás szerint az „Orvosi Vizsgálatok Rendjét”, amelynek elkészítésébe bevonja a gazdálkodó szervezetével szerződéses jogviszonyban álló foglalkozás-egészségügyi orvost, továbbá a munkavédelmi szaktevékenység ellátására megfelelő jogosultsággal (munkavédelmi szakember) rendelkező személyt. Amennyiben a kockázatelemzés alapján a munkavállalónak munkája során egyéni védőeszköz használata szükséges, akkor elkészíteti az egyéni védőeszköz meghatározást írásban, annak elkészítése is munkaegészségügyi és munkavédelmi szaktevékenységnek minősül.

6.1.7.) A munkáltató megfelelő intézkedésekkel biztosítja, hogy a munkavállalói létszámhoz, az általuk végzett tevékenység veszélyességének figyelembevételével, a munkavégzés teljes időszakában legyen jelen a munkahelyen kellő létszámú, képzett elsősegélynyújtó munkavállaló. Továbbá az előbb leírtak figyelembevételével a munkáltató elsősegélynyújtó helyet alakít

ki a munkahelyen, melyet felszerel/ellát a külön jogszabályban meghatározott tartalmú elsősegély felszereléssel. Munkáltató biztosítja a segélyhívásra szolgáló telefont, amellyel szükség esetén mentőket, tűzoltókat vagy bombariadó esetén a rendőrséget lehet hívni.

6.1.8.) A munkáltató az Országos Tűzvédelmi Szabályzat (továbbiakban OTSZ) alapján köteles megtenni minden indokolt intézkedést veszély esetén a munkahely kiürítésére, továbbá a tűzvédelmi, katasztrófavédelmi feladatok végrehajtásához szükséges, arra alkalmas munkavállalókat jelöl ki, és megfelelő oktatásukról, szükség esetén képzésükéről gondoskodik. Gondoskodik továbbá munkáltató arról is, hogy ezen személyek a veszély elhárítása során, kezdeti tüzek megfékezésékor a veszélyeztetettségnek megfelelő, az egészségkárosodást megelőző egyéni védőeszközzel rendelkezzenek, azt a veszélyelhárítás alatt megfelelően viseljék.

6.1.9.) Munkavállalók oktatása

Előzőekben már többször leírásra került a munkavállalók oktatása, amelyet jogszabályok szerint előírtak alapján kötelezően el kell végezni, amely a munkáltató feladata. A következőkben az oktatások módjával, jellegével foglalkozunk. Szándékosan nem használ-

tuk az előzőekben a munkavédelmi oktatás kifejezést. Ezt ennek okán tettük, hogy a balesetmentes munkavégzés nem csakis és kizárólag munkavédelmi oktatással előzhető meg. Hisz a munkavédelmi törvényben is benne foglaltatik, hogy a munkavállalónak a munkakörében végzett tevékenységével kapcsolatban minden információt át kell adni, azt meg kell, hogy ismerje és munkavégzése során készségként alkalmazza. Vagyis, hogy az általa végzett munkafeladattal kapcsolatos munka végzéséhez minden ismeret birtokában legyen, ennek azonban elengedhetetlen része a gyakorlati betanítás, melyet az elméleti munkavédelmi oktatás megtörténte után kell megtartani. A munkavállaló mindaddig nem végezhet önállóan munkát, amíg a munkavédelmi ismereteket elméletben és gyakorlatban nem sajátította el. Munkáltatónak igazolható módon kell meggyőződni arról, hogy a munkavállaló önállóan dolgozva, elláthatja el munkakörét.

6.1.10.) Munkavállalók munkavédelmi oktatása

6.1.10.1.) A munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló munkába álláskor, elméleti munkavédelmi oktatásban részesüljön a következők szerint.

A munkavédelmi oktatás tematikáját írásban kell elkészíteni, annak rövid tartalmi összefoglalóját ajánlatos a munkavédelmi oktatási naplóba rögzíteni. Nem előírás a munkavédelmi oktatási napló vezetése, azonban mindenképpen előnyös, ha van ilyen dokumentáció, hiszen az oktatás megtartásának tényét írásban rögzíteni kell, amire ez a napló tökéletesen megfelel.

Az oktatási tematikának minimum a következőket kell tartalmaznia:

- a munkavédelem jogi és műszaki szabályozásának rövid ismertetése,
- munkáltatónál a munkavédelmi és foglalkozás-egészségügyi szaktevékenység ellátásának módját, a megbízott személyek nevét, szervezetét,
- munkára képes állapot ismertetése,
- munkahelyre vonatkozó közlekedési rend ismertetése,
- munkaruha, egyéni védőeszköz fogalmának ismertetése,
- kockázatértékelés alapján az oktatott munkavállaló által betöltött munkakörben kötelezően viselendő egyéni védőeszközök ismertetése, annak használatának bemutatása,
- kockázatértékelés megállapítása alapján az oktatott munkakörre vonatkozó azon munkavédelmi ismereteket, amelyek

alapján a munkavállaló megismeri az általa betartandó munkavédelmi szabályokat, amellyel a munkabaleseteket és foglalkozási megbetegedéseket elkerülheti,

- baleset bekövetkezése esetén az elsősegélynyújtás módját, helyét, munkavállaló ezirányú kötelezettségét,
- sérülés, munkabaleset fogalmát (példákkal bemutatnia), a sérüléssel kapcsolatos jelentést és annak dokumentálását,
- munkabaleset esetén a munkáltatói kivizsgálás menetét,
- munkavállaló által betöltendő munkakörhöz használt eszközök, gépek berendezéseinek munkavédelemre vonatkozó használati szabályait.

Az oktatási tematika összeállítása munkavédelmi szaktevékenységnek minősül.

A munkavédelmi oktatáson elhangzottak alapján, az oktatást végzőnek dokumentáltan kell meggyőződnie arról, hogy az oktatott munkavállaló az ott elhangzottakat elsajátította.

6.1.10.2.) Gyakorlati munkavédelmi oktatás módja, jellege

Az elméleti munkavédelmi oktatás megtartása után a munkavállalót gyakorlati munkavédelmi oktatásban kell részesíteni, amelynek minimum a következőkre kell kiterjedni:

- munkahelyi környezet és munkahely bemutatása,
- elvárt magatartási szabályok ismertetése a munkahelyen,
- munkavállaló magatartása, teendői rendkívüli helyzetben, például tűzriadó esetén, az ezt jelző műszaki berendezések bemutatása, gyülekezési hely elérésének útvonala, kezdeti tüzeset megfékezésére szolgáló eszközök elhelyezésének helye,
- munkavállaló által használt eszközök: berendezések és gépek használatának ismertetése, azok kezelési munkautasítása alapján, kiemelve azok rendellenes működése során végzendő teendőket.
- egyéni védőeszközök használatának oktatása, gyakoroltatása az alábbiak szerint:

A munkáltatónak a munkavállalókat a védőeszközre vonatkozó tudnivalókról oktatásban kell részesítenie, továbbá gyakoroltatnia kell velük a védőeszközök használatát. A munkáltatónak folyamatosan ellenőriznie kell, hogy a tájékoztatóban foglaltakat, illetve a védőeszköznek az adott munkakörülmények között (például páratartalom, napsütés, légsebesség, kontakt hő) történő használatára vonatkozóan az oktatás keretében átadott ismereteket a munkavállalók betartják-e. A technológiai módosítás veszélyforrásait oktatni kell, kitérve a szükséges védőeszközök használatára is. Új típusú védőeszköz használatának szükségességekor az oktatást és a

szükséges gyakoroltatást minden érintett munkavállalóra kiterjedően ismét le kell folytatni. Fontos lehet például adott védőruha felvételének helyes módja, pl. több részből álló védőruházat egyes részeinek helyes felvételi sorrendje, ezek egymáshoz illeszkedése, a záródások ellenőrzésének szempontjai a védőruha felvételét követően. A már használatos típusú védőeszköz cseréje nem indokol ismételt oktatást.



*2 számú kép: Alkarvédő és vágásbiztos védőkesztyű
helyes viselésének gyakorlati bemutatása oktatás során.*

- munkavállalónak el kell mondani ki az a személy, akitől munkavégzése során szakmai segítséget kérhet.

Munkahely vagy munkakör megváltozásakor, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor meg kell ismételni a 6.1.10.1.) és 6.1.10.2.) pont szerinti munkavédelmi oktatásokat.

Amennyiben a munkakörváltozás szükségessé teszi, akkor a munkakör betöltése előtt orvosi alkalmassági vizsgálatot is el kell végezni.

Munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor:

- gyakorlati munkavédelmi oktatást kell tartani a 6.1.10.2.) pont értelemszerű figyelembevételével.

Új technológia bevezetésekor:

elméleti és gyakorlati munkavédelmi oktatást kell tartani a 6.1.10.1.) és 6.1.10.2.) pontokban leírtak értelemszerű figyelembevételével.

6.1.10.3.) Munkavédelmi oktatás célja

Munkavédelmi oktatások során az ismeretek átdását oly módon kell végezni, hogy a következők teljesüljenek.

Munkavállaló elsajátítsa és a munkavégzésének teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, munkautasításokat és minden a munkavégzésével kapcsolatos információt. A munkavédelmi oktatást rendszeres munkaidőben kell megtartani, és szükség esetén időszakonként – a megváltozott vagy új kockázatokat, megelőzési intézkedéseket is figyelembe véve – meg kell ismételni. Az oktatás elvégzését a tematika megjelölésével és a résztvevők aláírásával ellátva írásban kell rögzíteni.

6.1.10.4.) Ismétlődő munkavédelmi oktatás megtartásának időpontja

Munkavédelmi törvény nem írja elő az ismétlődő munkavédelmi oktatások időpontját, viszont vegyük figyelembe, hogy a munkavédelmi törvény 42. §-a, a tűz elleni védekezésre, a váratlan veszélyek leküzdésére, a személyek biztonságos mentésére (tűzvédelmi kiürítési terv), vonatkozóan tartalmaz tűzvédelmi szempontú előírásokat. Ebből következik az, hogy az 1996. évi XXXI. törvény 22. § (3) és (4) bekezdéseiben előírtakat kell az ismétlődő oktatások időpontjának tekinteni. Ezt a munkáltatónak belsőleg kell leszabályozni, a Mvt. adta jogosultsága szerint.

Ugyanis az ismétlődő tűzvédelmi oktatásokat évente kell megtartani, amennyiben el akarjuk kerülni a 259/2011. (XII. 7.) Korm. rendelet 1. sz. melléklete szerinti szankciókat (lásd: 3. számú táblázat).

Ezért javasoltuk és írtuk le a korábbiakban a munkavédelmi ismétlődő oktatások éves gyakoriságát.

Mvt. 42. § c) a munkahely jellemzőitől, a munkaeszközöktől, az anyagok fizikai és kémiai tulajdonságaitól, a munkavállalók számától függően a munkahelyeket megfelelő eszközökkel kell felszerelni a tüzek leküzdésére, és szükség esetén tűzjelzőkkel és riasztóberendezéssel is el kell látni; a veszélyforrások ellen biztonsági berendezéseket és eszközöket, jelző-, tűzoltó- és mentőkészülékeket, vészkapcsolókat, biztonsági megvilágítást (a továbbiakban: biztonsági berendezéseket) működőképes, a rendeltetésszerű használatra alkalmas állapotban kell tartani;

Mvt. 42. § d) *gondoskodni kell arról, hogy a munkavállalók egészségét vagy biztonságát fenyegető súlyos és közvetlen veszély esetén az érintett munkavállalók erről azonnal tájékoztatást kapjanak, a munkát beszüntessék és a munkahelyeket azonnal elhagyják, biztonságos helyre távozzanak;*

Az 1996. évi XXXI. törvény a tűz elleni védekezésről, a műszaki mentésről és a tűzoltóságról rendelkezik.

22. § (3) *A munkáltató köteles gondoskodni a munkavállalói, illetőleg a munkavégzésben részt vevő családtagjai évenkénti tűzvédelmi oktatásáról, valamint arról, hogy azok a munkakörükkel, tevékenységükkel kapcsolatos tűzvédelmi ismereteket a foglalkoztatásuk megkezdése előtt elsajátítsák, a tűz esetén végzendő feladataikat megismerjék.*

22. § (4) *A munkáltató azt a munkavállalót, illetőleg a munkavégzésben részt vevő családtagot, aki a tevékenységéhez szükséges tűzvédelmi ismeretekkel, illetőleg az előírt tűzvédelmi szakvizsgálással nem rendelkezik, az adott tevékenységgel nem foglalkoztathatja.*

1. melléklet a 259/2011. (XII. 7.) Korm. rendelethez

| 1. | tűzvédelmi szabálytalanság megnevezése | tűzvédelmi bírság legkisebb mértéke (Ft) | tűzvédelmi bírság legnagyobb mértéke (Ft) |
|-----|---|--|---|
| 30. | ha a munkáltató a munkavállalók ismétlődő vagy a tűzvédelmi hatóság által előírt soron kívüli tűzvédelmi oktatásáról, illetve a tűzvédelmi szabályzat megismertetéséről a jogszabályban vagy a tűzvédelmi szabályzatában, a soron kívüli oktatást előíró határozatban rögzített határidőre – igazolt módon – nem gondoskodott és a határidő lejártá óta több mint 15 nap eltelt | 30 000 | 1 000 000 |

3. számú táblázat

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

Munkavédelmi szakember foglalkoztatását munkáltató teljesítheti a polgári jogi szerződés alapján külső szolgáltatás útján is. E foglalkoztatás – függetlenül a formájától – nem mentesíti a munkáltatót az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért e törvényben meghatározott felelőssége alól.

7.) Munkavállaló jogai

7.1.) A munkavállaló jogosult megkövetelni a munkáltatójától:

- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítását,
- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretek rendelkezésére bocsátását, a tanuláshoz való lehetőség biztosítását,
- a munkavégzéshez munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, az előírt védőital, valamint tisztálkodószerek és tisztálkodási lehetőség biztosítását.

A munkavállalót nem érheti hátrány az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében történő fellépéséért, illetve a munkáltató vélt mulasztása miatt jóhiszeműen tett bejelentéséért. E védelem megilleti a munkabiztonsági, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységet végző személyeket is.

A munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Ha a munkáltató utasításának teljesítésével másokat veszélyeztetne közvetlenül és súlyosan, a teljesítését meg kell tagadnia.

Veszélyeztetésnek minősül különösen a szükséges biztonsági berendezések, az egyéni védőeszközök működésképtelensége, illetve hiánya.

8.) Munkavállaló kötelessége

A munkavállaló csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát. A munkavállaló köteles munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, hogy ez saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse. Így különösen köteles a rendelkezésére bocsátott munkaeszköz biztonságos állapotáról a tőle elvárható módon meggyőződni, azt rendeltetésének megfelelően és a munkáltató utasítása szerint használni, a számára meghatározott karbantartási feladatokat elvégezni.

Az egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni és a tőle elvárható tisztításáról gondoskodni.

Munkavégzéshez az egészséget és a testi épséget nem veszélyeztető ruházatot viselni.

Munkaterületén a fegyelmet, a rendet és a tisztaságot megtartani, a munkája biztonságos elvégzéséhez szükséges ismereteket elsajátítani és azokat a munkavégzés során készséggel alkalmazni.

Munkáltató által előírt orvosi vizsgálaton részt venni. Veszélyt jelentő rendellenességről, üzemzavarról a munkáltatót azonnal tájékoztatni, a rendellenességet, üzemzavart tőle elvárhatóan megszüntetni, vagy erre intézkedést kérni a felettesétől. Legkisebb sérülést, a balesetet, azonnal jelenteni munkahelyi felettesének, és kérni annak sérülési naplóba történő bejegyzését, rosszullete esetén a munkát abba kell hagynia, felettesének ezt jelezni és orvoshoz fordulni. Amennyiben a sérült munkavállaló, sérülése miatt nem képes a balesetet jelenteni, akkor azt annak kell megtenni, aki a balesetről legelőször tudomást szerez. Munkavállalónak TILOS önkényesen kikapcsolni, eltávolítani és átalakítani a biztonsági berendezéseket.

Munkavállaló köteles együttműködni a munkáltatóval, illetve a munkavédelmi szakemberrel és foglalkozás-egészségügyet ellátó személyekkel az egészséges és biztonságos munkakörnyezet megőrzése érdekében, valamint a hatósági intézkedések teljesítésének, illetőleg a munkáltató veszélyt megszüntető intézkedéseinek végrehajtása során is.

9.) A munkavédelmi képviselők és a szakszervezet helye, feladatai

9.1.) Fogalom-meghatározás

9.1.1.) Munkavédelmi képviselő

Olyan, a munkavállalók által választott személy, aki a munkáltatóval való együttműködés során képviseli az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket.

9.2.) Munkavédelmi képviselők együttműködési feladatai

A munkavállalónak, a munkavédelmi képviselőnek (amennyiben feladatukat bizottság formájában látják el) és a munkáltatónak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében együtt kell működniük, jogaikat és kötelezettségeiket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolniuk, illetve teljesíteniük, így különösen a szükséges információáramlás területén.

9.3.) Munkavédelmi képviselők feladatai

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

- 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 fentebb leírt feladatai ellátása során:

- működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól munkavédelem és munkaegészségügy tekintetében;
- 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, és az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntéseket is;

- tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést;
- véleményt nyilváníthat és kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét;
- részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, a munkabaleset kivizsgálását véleményezheti, 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 az Mvt. 2. § (3) bekezdésében foglalt kötelezettsége keretében munkavédelmi szabályzatban határozza meg a követelmények megvalósításának módját, úgy e szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges. A munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) az Mvt. 72. § (2) bekezdés c)–e) pontjaiban meghatározott 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 munkáltatónak biztosítania kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a 61. §-ban biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák.

10.) Szakszervezetek joga, elhelyezkedése és feladata

10.1.) Fogalom-meghatározás

10.1.1.) Szakszervezet

Szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése. A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet az, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál a munkavállalók képviseletére jogosult szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.

10.1.2.) Szakszervezet feladata

A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében a 2012. évi I. törvény szabályozza a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók, vagy érdekképviseleti szervezeteik kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét vagy a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.

10.1.3.) Szakszervezet jogosultsága

A szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni.

A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni. A munkáltató – a szakszervezettel egyeztetve – biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzé tegye.

A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni. A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdekképviselői szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.

A szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján – gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.

A szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdekképviseleti tevékenysége céljából használhassa.

Szakszervezet a munkavállalókkal szövetségben képviseli az Ő érdekeit, az értelemszerűen „erőfölényben” levő munkáltatóval szemben, amennyiben a munkáltató munkavédelmi, munkaügyi szabályok megsértésével bármely területen hátrányos helyzetbe hozza a munkavállalót, vagy csorbítja jogait.

Utószó

A kiadvány fő témája a munkavállalók jogainak és kötelezettségeinek oktatása, tudatosítása, valamint a munkáltatók kötelezettségeinek hangsúlyozása, amelyet a Munkavédelmi Törvény is szabályoz. Azonban első körben, bevezetésként a fokozott pszichés terhelés és a pszichoszociális tényezők okozta terhelés teljes körű bemutatására kerül sor. E területet a munkavédelmi törvény már régebb óta szabályozza, ezért fontos e témakörnek a bemutatásával felhívni a munkaadók figyelmét arra, hogy ezen terhelésekre a munkavégzés során fokozott figyelmet kell fordítani a jövőben is. A továbbiakban ismerteti a munkáltató kötelezettségeit, azokat a követelményeket, amelyeket az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles figyelembe venni. Részletesen bemutatja a munkavállalók oktatásának módját, jellegét, és ezen oktatások célját, külön figyelmet fordítva az egyéni védőeszközök használatának oktatására. Ez alapján a munkavédelmi előírásokon túl a munkavállalók a gyakorlati ismereteket is elsajátítják, hiszen a gyakorlati oktatások alkalmával ezek átadásra kerülnek részükre. A kiadvány ismerteti a munkavédelmileg kötelező oktatásokat, azok dokumentálását, a számonkérés és jelentés menetét. A munkáltató kötelezettségeinek ismerete mellett a munkavállaló jogaiba is betekintést nyújt, ami alapján a

munkavállaló tisztába kerülhet azzal, hogy mit jogosult megkövetelni a munkáltatójától. Ez alapján magabiztosabban léphet fel az esetleges problémák, hiányosságok, mulasztások feltárása során. A munkavállaló jogai mellett a kiadvány nagy hangsúlyt fektet a munkavállalók kötelezettségeire is, hiszen ezen kötelezettségek betartása mellett érhető csak el az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés. Majd bemutatásra kerül a munkavédelmi képviselők és a szakszervezet helye és feladatai, a munkavédelmi képviselők együttműködési feladatai a munkáltatóval és a munkavállalókkal. Tájékoztatót nyújt a munkavédelmi képviselők feladatairól, arról, hogy a munkavédelmi képviselő jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, kiemelten a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról, az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról, valamint a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről. Végül betekintést nyújt a szakszervezetek feladataiba, jogaiba, és jogosultságába is.