

MUNKAEGÉSZSÉGÜGYI TANULMÁNY

az információ, kommunikáció; pénzügy, biztosítási
tevékenység; ingatlanügyek; szakmai, tudományos,
műszaki tevékenység ágazatokban foglalkoztatottak
részére

GINOP-5.3.4-16-2018-00036



Tartalomjegyzék

1	BEVEZETÉS	5
2	munkavédelem általános elvei, jogszabályi előírásai	6
2.1	A munkavédelem jogi alapjai	6
2.2	Munkáltatói jogkört gyakorlók felelőssége és kötelezettsége	11
2.3	A munkavállalók jogai és kötelezettségei	12
2.4	A munkavédelmi képviselők jogai, feladatai	13
3	Kockázatfelmérés, kockázatelemzés	15
3.1.1	A kockázatértékelés elemei	17
4	A biztonságos munkavégzés feltételei	21
4.1	A munkavégzés személyi feltételei	22
4.2	A munkavégzés tárgyi feltételei	22
4.3	A munkahelyekre vonatkozó munkavédelmi előírások	25
4.3.1	Munkahelyek kialakításának előírásai (padozat; szabadtéri munkahelyek; közlekedési utak kijelölése; éjszakai munkavégzés; ajtók-kapuk működése; menekülő utak- vészkijáratok; megvilágítás; megfelelő hőmérséklet)	25
4.3.2	Vegyí áruk tárolási szabályai	32
4.3.3	Képernyős munkahelyek, az ülőmunka veszélyei	33
4.4	Munkahelyek kémiai biztonsága	37
4.4.1	A vegyi anyagok felhasználása	37
4.5	Hulladékok kezelésének szabályai	38
4.6	Baleset, munkabaleset fogalma, nyilvántartás, bejelentése	38
4.7	Dohányzás, drogok, gyógyszerek, alkohol	43
4.8	Egyéni védőeszközök használata	45
5	A munkavédelem hatósági felügyelete	49
6	Munkavédelmi szabályzatok és egészség megőrzési feladatok	53
7	Munkavédelmi oktatás és foglalkozás-egészségügyi szolgálat	54
7.1	Munkavédelmi oktatások rendje 54	
7.1.1	Előzetes munkavédelmi oktatás	54
7.2	Foglalkozás-egészségügyi rendszer működése	56
7.2.1	Munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatok: előzetes, időszakos, soron kívüli, záró és speciális alkalmassági vizsgálatok	56



7.2.2	Előzetes munkaköri, szakmai, ill. személyi higiénés alkalmassági orvosi vizsgálat	57
7.2.3	Időszakos munkaköri, szakmai, ill. személyi higiénés alkalmassági vizsgálat.....	58
7.2.4	Soron kívüli munkaköri, szakmai, ill. személyi higiénés alkalmassági vizsgálat.....	58
7.2.5	Záró vizsgálat	59
7.2.6	A vizsgálatot végző személyek, ill. szervek.....	59
7.2.7	Egészségügyi dokumentáció.....	59
7.2.8	A munkavállaló kötelessége a vizsgálatokkal kapcsolatban	59
7.2.9	Munkavégzési korlátozások	60
7.2.10	Védőoltások.....	60
7.3	Pszichoszociális kockázatok a munkahelyeken	60
8	MELLÉKLETEK.....	63
1.	számú melléklet Munkaegészségügyet érintő nemzeti joganyagok	64
2.	számú melléklet Munkahelyeken alkalmazandó biztonsági és egészségvédelmi jelzések	67
3.	számú melléklet Mesterséges vagy természetes fény a munkahelyeken	70
4.	számú melléklet Zöld iroda kialakítása	73
5.	számú melléklet Egészséges munkahelyet minden életkorban	78
6.	számú melléklet Az elsősegély felszerelések színkód rendszere és tartalmi követelményei.....	81
7.	számú melléklet Veszélyességi piktogramok, veszélyjelek, H és P mondatok	85
8.	számú melléklet Hogyan ellenőrizzük a helyes testtartást a képernyős munkahelyeken	88
9.	számú melléklet Az ülő munka negatív élettani hatásai és tornagyakorlatok a hatások csökkentésére	90
10.	számú melléklet A „STEP – Tégy egy lépést az egészségedért” c. jó gyakorlat bemutatása ...	93
11.	számú melléklet Veszélyes anyagok nyilvántartásának jegyzéke	96
12.	számú melléklet EU-OSHA 2018 – 2019. évi kampány: Egészséges munkahelyek – A veszélyes anyagok helyes kezelése	97
13.	számú melléklet Munkabaleset sérültjének meghallgatása	100
14.	számú melléklet Egyéni védőeszköz juttatási rend és kiadási nyilvántartás minták	102
15.	számú melléklet Az egyéni védőeszközökön szereplő piktogramok magyarázata.....	105
16.	számú melléklet Tűzriadó terv gyakorlat jegyzőkönyv minta és néhány fontos tudnivaló a lebonyolításhoz	109
17.	számú melléklet a 2019. évre szóló munkavédelmi és munkaügyi ellenőrzési irányelvekről.	113



18. számú melléklet Munkavédelmi oktatási napló és tudásfelmérés módszerei115

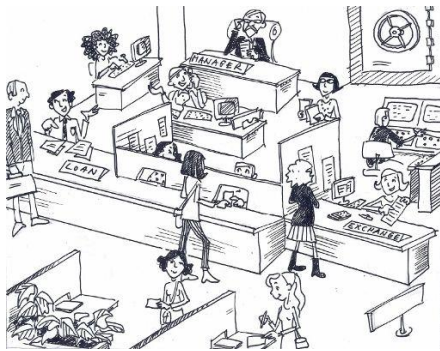
19. számú melléklet Közúti közlekedés biztonsága a munkavégzés során.....117

20. számú melléklet Pszichoszociális kockázatok csökkentése a munkahelyeken119



1 BEVEZETÉS

A tanulmány célja az ágazatok jogszabályi előírásainak és az alkalmazott jó gyakorlatok bemutatása munkaegészségügyi szempontból. Az ágazatokban olyan egészségkárosító tényezők vannak jelen, mint a monoton vagy ismétlődő munkafolyamatok, pszichoszociális, kémiai és biológiai kóroki tényezők, melyek folyamatos vagy időszakos veszélyt jelentenek a munkavállalók egészségére. Gondolok itt a képernyő előtti munkavégzésre, az ügyfelekkel történő kapcsolattartásra és konfliktus, panaszkezelésre, a laboratóriumi vizsgálatok során felhasznált veszélyes anyagokra és a vírusok, baktériumok és állatok által okozott biológiai veszélyekre. Ezen felül előfordulhatnak még zaj, rezgés és por ártalmak is, de ezek nem folyamatos jelleggel és kis mértékben fordulnak elő.



Az ágazatokban a képernyő előtti munkavégzés és a pszichoszociális kockázatok elleni stratégia kialakítása a legfontosabb. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy a kisebb mértékben felmerülő kockázatokkal nem érdemes foglalkozni. Minden kockázati tényező fontos, csak a vele kapcsolatban tett intézkedés súlya ne haladja meg a kockázat

mértékét. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy elegendő a szükséges védőfelszerelések beszerzése és egy megfelelő külön oktatás tartása a dolgozók részére, valamint a helyiség, vagy a munkavégzési tér megfelelő szellőztetésének megoldása, amennyiben például kis mennyiségben használnak fel vegyi anyagokat. Elengedhetetlen a munkáltató részéről a munkavállalók bevonása a munkavédelmet érintő döntésekbe. Amennyiben a munkavállaló is fontosnak érzi a megfelelő védekezés kialakítását, akkor következetesen betartja a munkavédelmi előírásokat, hiszen átlátja, hogy azok az Ő érdekét szolgálják.

A tanulmány szeretne iránymutatást és segítséget nyújtani azok számára, akik értelmezni szeretnék a jogszabályi előírásokat, egészséges és biztonságos munkahely kialakítására törekednek, illetve a jogszabályi kötelezettségnek gördülékenyen és könnyedén akarnak eleget tenni.

2 munkavédelem általános elvei, jogszabályi előírásai

2.1 A munkavédelem jogi alapjai

A munkavédelemmel kapcsolatos előírások rendszere a következő hierarchia szerint épül fel:



Jogi hierarchiában a legmagasabb szintű jogszabály Magyarország Alaptörvénye, mely meghatározza az állam működését, szervezeteit, feladatait, valamint az alapvető

állampolgári jogokat is. A munkavédelem létét az állampolgári jogok közül az emberi élethez és egészséghez fűződő jogunk indokolja. Ha ennek az alapvető jogunknak meg kell valósulnia az élet minden területén, akkor ez a munkahelyeken is indokolt. A fent említett jogunk és egy egységes jogszabály igénye vezetett a 1993. évi XCIII. Törvény „a munkavédelemről” (továbbiakban: Mvt.) létrejöttéhez, mely részletességgel, a legalapvetőbb követelményeket fogalmazza meg és mint legmagasabb szintű törvény rögzíti azokat és irányozza elő annak gyakorlati megvalósítását:

- Állami feladatként megfogalmazza a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseleti rendszerét, azon belüli egyeztetés lehetőségét például a munkavédelem országos programjának vonatkozásában.
- Alapvető követelményeket rögzít, például az irányítási és ellenőrzési intézmények működtetésére, valamint az Országos munkavédelmi programpolitika megalkotása tekintetében.

Egyértelműen megfogalmazza a munkáltató kötelezettségeit és jogait, meghatározza felelősségét az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében.

A Mvt. egyértelműsíti azt is, hogy a védelmet nem csak a munkavállalókat érintően kötelező, hanem azon túl a hatókörben tartózkodókra, például látogatókra vagy éppen a szolgáltatást igénybe vevők számára is.

Felhívja a figyelmet arra vonatkozóan is, hogy bizonyos munkavédelmi feladatok munkabiztonsági-, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősülnek, azaz azok elvégzéséhez szakképesítéssel kell rendelkezni.

A szabványok önmagukban nem kötelezők, azonban a szabványtól való eltérés esetén a munkáltató köteles – vitás esetben - annak bizonyítására, hogy az általa használt megoldás munkavédelmi szempontból legalább egyenértékű a vonatkozó szabványban foglalt követelménnyel, megoldással). Ilyen szabvány az OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series), mely a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági irányítási rendszerek (MEBIR) követelményeit határozza meg. Az új 45001 szabványra történő átállások már megkezdődtek, hisz ez a szabvány alkalmazza az Annex SL minden ISO irányítási rendszer legmagasabb szintű keretét, azaz összehangolható a MIR (ISO 9001) és KIR (14001) 2015 évi szabványok követelményrendszerével.

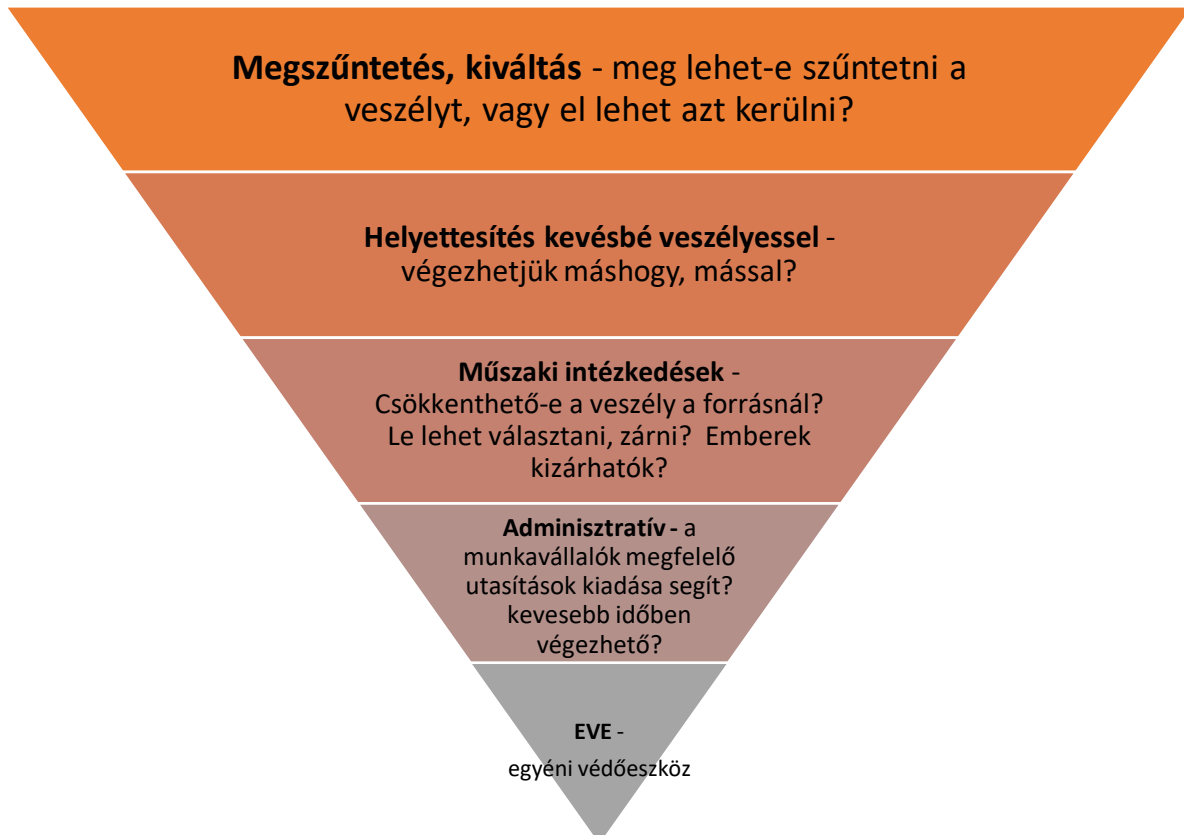
A munkavédelmi törvény tárgyi hatálya a szervezett munkavégzésre terjed ki. Ennek megfelelően a munkáltató felelőssége az alábbi legfontosabb tevékenységek megtervezésében, végrehajtásában és ellenőrzésében nyilvánul meg:





A fenti feladatok tartalmát és azok végrehajtásában szerepet játszó munkakörök megnevezését, a megvalósítást, az ellenőrzést, a számon kérés módját a munkáltatónak a munkavédelmi szabályozásában (MVSZ) szükséges rögzíteni, amennyiben MEBIR rendszerrel rendelkezik, úgy ezeket a kézikönyv és eljárás-, illetve munkautasításokban érdemes rögzíteni.

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



A nem elkerülhető veszélyeket is értékelni kell. A veszélyek keletkezési helyükön történő leküzdése elsődleges kell legyen.

Az információ, kommunikáció, pénzügy és biztosítási ágazatokban az ügyfelekkel történő kommunikáció, és kapcsolattartás során felmerülő esetleges konfliktus helyzetek kezelése, a versenyszféra által gerjesztett megfelelési kényszer, a technológiai fejlődés gyorsasága okozhatnak stresszt és frusztráltságot. Ennek mérséklésére kell törekedni és olyan újításokat bevezetni a munkahely megtervezése, kialakítása során, melyek alkalmasak az egészséget nem veszélyeztető munkavégzésre, valamint a fenti tényezők csökkentésére vagy megszüntetésére. Szükségszerű, amennyiben vannak, a műszaki fejlődés eredményeinek alkalmazása. Ilyen például a régi íróasztalok és iroda székek helyett, új ergonomikus munkaállomások kialakítása.

Jó gyakorlat: Tőlünk nyugatabbra és jellemzően a külföldi tulajdonú magyarországi cégek tekintetében is egyre inkább előtérbe kerül a munkahelyi egészségmegőrző programok bevezetése és alkalmazása. Az ilyen jellegű megoldások nagyban segítik a munkavállalók egészségmegőrzését és egészségfejlesztését, mely által a betegségekben eredő

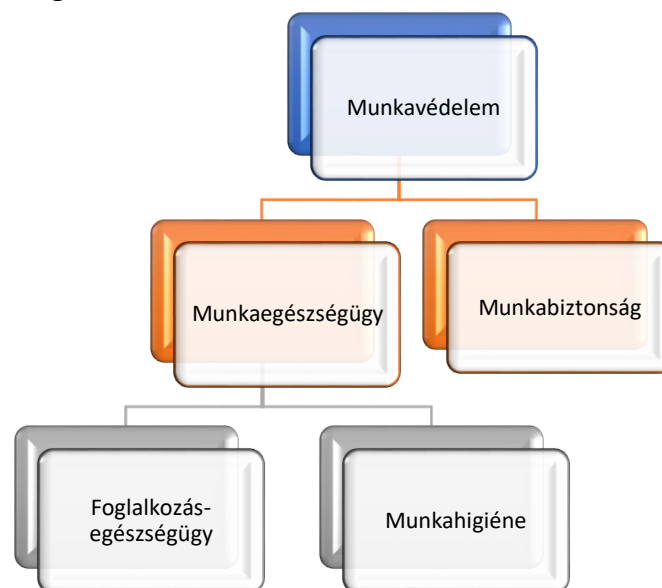
keresőképtelen napok száma jelentősen csökkenthető és így az adott vállalkozás vagy intézmény produktivitása nagyban növekszik, mely biztosítja a megfelelő anyagi erőforrásokat a vállalkozás vagy intézmény munkavédelmi szempontú fejlesztésének folyamatoságára.

Nagyon lényeges, hogy ne csak a kockázatokkal és azok mértékével legyünk tisztába, hanem legyen intézkedési tervünk, más néven egységes és átfogó megelőzési stratégiánk arra, hogy azokat csökkenteni tudjuk és így a munkabalesetek, illetve munkavégzésből adódó megbetegedések előfordulási valószínűségét mérsékelni tudjuk. Ez akár egy munkafolyamat, technológia átalakításával vagy módosításával, akár megszüntetésével is járhat figyelemmel a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására. A kollektív műszaki védelem mindenképpen elsőbbséget élvez az egyéni védelemhez képest.

Mvt. célja, hogy Magyarország Alaptörvényében foglalt elvek alapján szabályozza az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés nem csak személyi, de tárgyi és szervezeti feltételeit is a szervezetten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humánusabbá tétele érdekében, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket.

1. számú melléklet Munkaegészségügyet érintő nemzeti joganyagok

A munkavédelem szakágazatai, területei



A *munkabiztonság* a munkavédelem műszaki biztonsággal foglalkozó szakterülete, amelynek

tevékenysége a balesetek megelőzésére irányul.

A munkaegészségügy: a munkavédelem egészségügyi biztonsággal foglalkozó szakterülete, amelynek tevékenysége a fokozott expozíciók, a foglalkozási megbetegedések megelőzésére irányul.

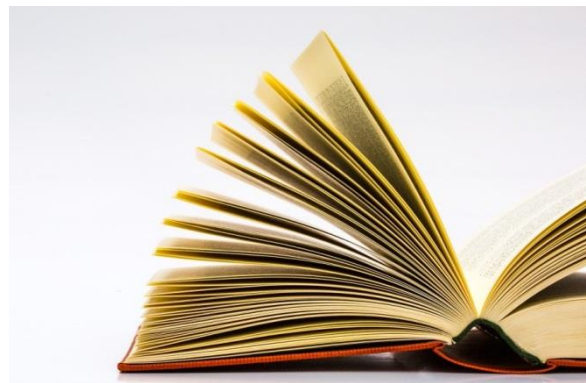
Foglalkozás-egészségügy: mindazon egészségügyi intézkedések összessége, amelyek célja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése és fenntartása.

Munkahigiéné: a munkakörnyezetből származó egészségkárosító veszélyek és kockázatok előrelátásával, felismerésével, mérésével, értékelésével és kezelésével foglalkozó szakterület. A tevékenység célja a munkát végző személy egészségének megóvása.

2.2 Munkáltatói jogkört gyakorlók felelőssége és kötelezettsége

A Mvt. konkrétan megfogalmazza a munkáltatók felelősségi körét és kötelezettségeit az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzési feltételek biztosításával és kialakításával kapcsolatosan. Sajnos a tapasztalatok azt mutatják, hogy kishazánkban a munkáltatók még mindig csak helyel-közzel teljesítik a törvényi kötelezettségüket. Ezt mutatja a munkavédelmi hatósági ellenőrzések során az ellenőrzött és azon belül hiányosságot mutató cégek aránya is. Sok munkáltató még mindig nem ismerte fel, hogy az egészséges és elégedett munkavállaló, sokkal termelékenyebb és megbízhatóbb munkaerő az elégedetlen és éves szinten sokszor keresőképtelen munkavállalókkal szemben. Fontos lenne ez a felismerés, mivel így sokkal több egészséges munkahely kerülhetne kialakításra.

- Biztosítani kell, hogy a munkavállalók számára kitűzött célok és feladatok ne legyenek ellentmondásban a vonatkozó előírásokkal, azaz ami írásban le van fektetve, annak a gyakorlat feleljen meg.
- Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása. A biztonság megőrzése érdekében meg kell ismernie és meg kell követelnie a jogszabályi előírások és a helyi előírások – kiemelt figyelemmel az életvédelmi szabályok – betartását a munkavállalóktól.
- Minden munkavállalót megillet a rendszeres tájékoztatás és oktatás, hogy megismerje a veszélyeket és az ellenük



való védekezés módját, amelyekkel a munkavégzés során találkozhat és időnként érdemes meggyőződni valamilyen módon a tudás visszamérésével az ismeretek elsajátításáról.

2.3 A munkavállalók jogai és kötelezettségei

Az előző fejezetben leírt okok miatt sok esetben csorbulnak a munkavállalók jogai, bár kötelezettségeiknek sem minden esetben tesznek eleget. Ennek legfőbb oka a munkáltatók jellemző hozzáállása a munkavédelmi kérdésekhez, ellenőrzésekhez és az előírások betartatásához. A munkavédelmi hatóságok fókuszában lévő munkatevékenységeket végző munkáltatók tekintetében már érezhető javuló tendencia ezzel kapcsolatban, de ez nem a szemléletváltás, hanem inkább a munkavédelmi bírságtól vagy más szankciótól való félelem eredményezi. Tapasztalatom szerint a legtöbb munkavállaló nincs tisztában a munkavédelmet érintő jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatosan, habár azok az ismétlődő munkavédelmi oktatások során minden esetben felelevenítésre kerülnek, vagy csak inkább felesleges nyűgnek érzik azokat és nem a védelmüket és szabálykövetésüket célzó előírásoknak.

- A munkavállaló köteles munkavégzésre alkalmas állapotban megkezdeni munkáját, az előzőleg ismertetett munkavédelmi szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatáson részt venni és a kapott tudást elsajátítani.
- Köteles munkáját úgy végezni, hogy ez saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, kollégáival együttműködni. A munkaeszköz biztonságos állapotáról minden munka megkezdést megelőzően meg kell győződni, azt rendeltetésszerűen használni.
- A munkáltató által biztosított egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni, tisztításáról gondoskodni, és szólni, amennyiben az sérült.
- Olyan ruházatot viselni, mely az egészséget és a testi épséget nem veszélyezteti a munkavégzés során.
- Fegyelmet, rendet, tisztaságot tartani alapvető kötelesség.
- A közölt ismereteket el kell sajátítani és azokat alkalmazni szükséges.
- A munkáltatónak, vagy a közvetlen szakmai felettesnek azonnal szólni kell ha veszélyt, rendellenességet, üzemzavart tapasztal, illetve a vezető által elrendelt intézkedés meghozataláig tőle elvárható módon azokat megszüntetni.
- Önkényesen nem kapcsolhatja ki, nem távolíthatja el és nem alakíthatja át a biztonsági berendezéseket, pl.: védőburkolatokat,



érzékelőket, vészleállító gombokat, szerkezeteket.

- Köteles együttműködni például hatóság kérésére, illetve a munkáltató által hozott intézkedések végrehajtása során.

A munkáltatónak biztosítania szükséges:

- Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, a veszélyes tevékenységhez az előírt védőintézkedések megvalósítását,
- A biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretek rendelkezésre bocsátását, a betanuláshoz való lehetőség biztosítását,
- A munkavégzéshez szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, az előírt védőital, valamint tisztálkodó-szerek és tisztálkodási lehetőségek biztosítását,

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 teljesítést meg kell tagadnia. Veszélyeztetésnek minősül különösen a szükséges védőberendezések, az egyéni védőeszközök működő-képtelensége, illetve hiánya,

Joga van munkavédelmi képviselőt választani, joga van – a törvényi feltételek teljesülése esetén – munkavédelmi képviselőnek megválasztatni.



2.4 A munkavédelmi képviselők jogai, feladatai

A munkavédelmi érdekképviselet kialakításának törvényi feltételei hazánkban már régóta jelen vannak, de azok alkalmazása csak a legutóbbi ezzel kapcsolatos Mvt. változás kapcsán került előtérbe. Ekkor módosult, hogy nem csak az 50 fő dolgozói létszámnál, hanem már 20 főt foglalkoztató cégeknél is kötelező a választás lehetőségének biztosítása. A tapasztalat azt mutatja, hogy ez a kezdeményezés a kötelezett cégek többségénél érdektelenségbe fulladt a munkavállalók részéről. Nem volt olyan munkavállaló, aki elvállalta volna a tisztséget és így a választásokra sem került sor. Tehát a lehetőség meg van, de a



munkavállalók munkavédelmi tudatossága még nem elég fejlett a fontosságának felismeréséhez. Tapasztalható volt olyan is, ahol „erőszakosan” kiválasztott munkavállalók (jellemzően vezetői beosztású) lettek kijelölve választható szerepkörre. Ezekben az esetekben a megválasztás és a tényleges tevékenység is csak látszólagos és nem tölti be azt a szerepet, melyre hivatottan azt létrehozták. Megállapítható, hogy elsődleges feladat lenne a munkavállalók megfelelő munkavédelmi tudatosságra nevelése, melynek nem a munkahelyeken, hanem még az iskolapadban az oktatási intézmények falai között kellene megtörténnie. Így biztosítható lenne egy olyan generáció felnövése, kinevelése, akik már tudatosan választanak munkavédelmi képviselőt és az egészséges munkahelyek kialakítását és a vonatkozó előírások betartását a maguk munkavédelmi érdekeiként látják és nem egy felesleges nyűgként gondolnak azokra.

A munkavédelmi képviselő: a munkavállalók által választott személy, aki a munkavállalók azon jogait és érdekeit képviseli, mely az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefügg és mindvégig a munkáltatóval együttműködik, hogy ténylegesen megteremthetők legyenek az elvárt körülmények. A Mvt. biztosítja a munkavédelemmel kapcsolatos érdekegyeztetést, valamint a munkavállalók érdekvédelmét, a munkavédelmi képviselők (képviselek) jogai és kötelezettségei meghatározásán keresztül.

A munkavállalók jogszabály szerint az elvárt és megfelelő munkabiztonsági követelmények teljesülése kapcsán jogaik és érdekeik képviseletére jogosultak képviselőt vagy képviselőket választani, aki jogosult meggyőződni:

- Az egyéni védőeszközök megfelelő állapotáról, a biztonságos munkaeszközökről és munkakörülményekről.
- Azon intézkedések megvalósulásáról, melyek az egészség megóvását és a munkabalesetek megelőzését szolgálják.
- A munkavállalóknak a biztonságos és egyben az egészséget nem veszélyeztető munkavégzésre történő felkészítéséről, és a kapcsolódó ismeretek elsajátításáról.

Ahhoz, hogy a képviselő a munkavédelemmel kapcsolatos ellenőrzési és a fejlődést elősegítő tevékenységét végezni tudja:

- A munkahelyekre beléphet munkaidőben, információkat kérhet működési területén.
- A vezető, illetve vezetőség (mint munkáltató) munkavédelmet érintő döntései előkészítésében részt vehet, sőt a munkáltatónak törekednie kell arra, hogy a munkavédelmi képviselőt bevonja azokba, aki mérlegelheti, hogy részese



kíván lenni ennek a folyamatnak vagy távol marad attól.

- A képviselőnek joga van tájékoztatást kérni a munkáltatótól minden vonatkozó munkavédelmi kérdésben.
- Kezdeményezhet szükséges intézkedéseket, akár véleményt is nyilváníthat.
- Munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések körülményeinek kivizsgálásában részt vehet és indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi felügyeletet ellátó hatósági szervhez fordulhat bármely testi épséget, egészséget veszélyeztető munkakörülmény kapcsán.
- Hatósági ellenőrzésen részt vehet, véleményt nyilváníthat, megvitathat kapcsolódó kérdéseket, felvetéseket, sőt szakértőt is vehet igénybe.
- A Munkavédelmi Szabályzat (MVSz) kiadásához pedig a képviselő egyetértésére is szükség van.

3 Kockázatfelmérés, kockázatelemzés

A kockázatfelmérések során az ágazatokban jellemzően jelen lévő pszichoszociális kockázatok felmérése és értékelése egy igen fontos feladat lenne. Ennek mérése azonban nagyon nehéz és időigényes folyamat, hiszen annak végrehajtását csakis individuálisan, azaz egyénien lehet elvégezni. Természetesen alkalmazható olyan teszt vagy kérdőív, amelynek kitöltésével ezek a kockázatok mérhetőek, de ezeket is ki kell értékelni és összesíteni is szükséges. A jelenleg alkalmazott pszichoszociális kockázatok felmérő önkitöltős tesztek megbízhatósága sajnos nem garantálható. Sok esetben a személyes jellegű kérdésekre (családi háttér, anyagi, egészségügyi gondok stb.) nem minden esetben vagy nem szívesen válaszolnak a kérdezettek őszintén és ez torzíthatja a felmérés eredményét nem is kis mértékben. Ezeknél a felméréseknél a munkavállalók partnersége és hajlandósága az abban való részvételre egy nagyon fontos sarokköve a felmérésnek. A kisebb létszámú munkavállalót (1-20 fő) foglalkoztató cégek esetében a felmérés eredményesebb lehet a nagy létszámú munkavállalót (20 főtől, akár több száz főig) foglalkoztató cégekkel szemben, mivel az ilyen vállalkozásoknál a munkáltató és a munkavállalók közötti viszony sok esetben bensőségesebb, családiasabb és így a tesztekre adott válaszok is őszintébbek. Láthatjuk tehát, hogy a munkahelyi kockázatok felmérése csak ennek az egyetlen szegmensnek a tekintetében milyen bonyolult és esetenként nem a valóságot tükröző eredményeket hozó eljárás lehet, a költségeiről nem is beszélve. A munkáltatónak természetesen nem csak a pszichoszociális kockázatok felmérésére kell hangsúlyt fektetni, hanem az összes munkavégzési körülményre, munkafolyamatra, technológiára és anyagra kiterjedőnek kell lennie.

Lássuk tehát, hogy milyen módon és előírások alapján, mennyire kiterjedően kell ezt elvégezni a munkahelyeken.

A kockázatértékelés fogalmát és mint folyamat, annak lépéseit a Mvt. határozza meg, melyhez



munkáltatók kockázatértékelési kötelezettségei igazodnak.

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



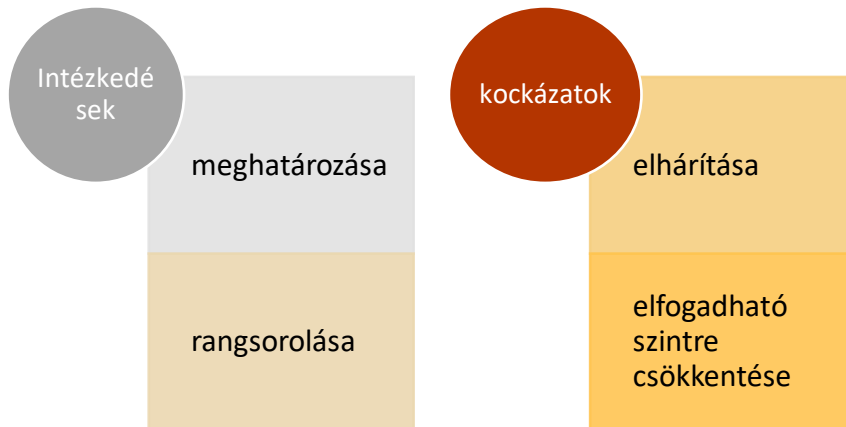
Egységes és átfogó megelőzési stratégiával, intézkedések sorozatával, melyek kiterjedhetnek munkafolyamatokra, technológiákra, munkaszervezésre, munkafeltételekre, vagy akár szociális kapcsolatokra, a munkakörnyezet annak tényezői és hatásai változtathatók, javíthatók. A kollektív műszaki védelem az egyéni védelemhez képest minden esetben elsőbbséget élvez és sose szabad elfelejteni, hogy a munkavállalók bizonytalansága a megfelelő utasításokkal történő ellátásuk esetén csökkenthető vagy akár kiküszöbölhető.

A munkáltató köteles a kockázatok minőségi, illetve szükség esetén mennyiségi értékelését elvégezni, melyek a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztethetik. Az alkalmazott munkaeszközök, veszélyes anyagok és készítmények, a munkavállalókat érő terhelések, a munkahelyek kialakítása mind részét kell, hogy képezzék a kockázatértékelésnek, illetve kockázatbecslésnek.

Az értékelés eredménye alapján megelőző intézkedéseket szükséges hozni annak érdekében, hogy a munkakörülmények javíthatók legyenek, és ezeket be kell építeni a munkáltató valamennyi irányítási szintjén végzett tevékenységbe.



A kockázatértékelés fő céljai:



Nem biztos, hogy a kockázatok megszüntethetők bármely intézkedés bevezetését és végrehajtását követően, a cél az, hogy legvégső esetben a fennmaradó kockázat elfogadható legyen.

Az Mvt. 54. § (2) bekezdés értelmében a kockázatértékelés elvégzése munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül, elkészítésének felelősség az Mvt. 2. § (2) bekezdés szerint a munkáltatót terheli, mint ahogy annak megfelelő minősége is. Egy kockázatértékelés akkor lesz jól alkalmazható, ha az intézmény vagy cég-specifikus és be tudják vonni a munkavállalókat, továbbá a munkavédelmi képviselőt, hisz a gyakorlati tapasztalataik beépülnek.

3.1.1 A kockázatértékelés elemei


3.1.1.1 A veszélyek és veszélyeztetettek azonosítása

Az azonosítási tevékenység során részletesen számba kell venni az érintett munkafolyamatokat, az alkalmazott technológiákat, munkaeszközöket és használatban lévő anyagot. Majd meg kell határozni minden lehetséges veszélyt, amely a munkavállalókat és más személyeket fenyegethet.

Ezek lehetnek fizikai, kémiai, biológiai, ergonómiai, és/vagy pszichés tényezők, amelyek veszélyt jelenthetnek a munkavállaló egészségére, biztonságára, azaz külső hatásként érhetik a munkavállalót. Az alábbiak szerint lehet csoportosítani őket:


- csúszós vagy egyenetlen terep,
- éles, hegyes, sorjás felületek, tárgyak,
- szintkülönbségek,
- kézi anyagmozgatás,
- közlekedésből adódó veszélyek, akár közúton vagy a helyszínen,
- tűz és robbanás,
- ártalmas energiaforrások, pl. elektromosság, sugárzás,
- zaj, rezgés.
- közúti baleset

Fizikai




- mérgeznek,
- irritálnak,
- égési sérüléseket okoznak,
- marnak,
- robbannak,
- égést táplálnak,
- égnek,
- stb.

Kémiai (veszélyes anyagok, keverékek)



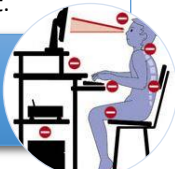
- vírusok,
- baktériumok,
- gombák
- rovarok
- állatok támadása
- növények mérreganyagai

Biológiai (belégzés, lenyelés, bőrön keresztül szervezetbe jutás)




- a munkavégzéshez nem alkalmas/nem elegendő tér,
- gyakran ismétlődő feladatok,
- gyenge ergonómiai állapot (a munkahely tervezésekor nem vették figyelembe az emberi tényezőket),
- ismétlődő munka,
- tartós-, és/vagy nagy figyelmet igénylő munkafeladat.

Ergonómiai



- munka jellege, összetettsége, bonyolultsága, munkafeltételek,
- munka szervezése, irányítása
- a munkakörnyezet fizikai jellemzői (zaj, hőmérséklet, megvilágítás stb.),
- munkahelyen kívüli tényezők

Pszichoszociális



3.1.1.2 A kockázatok minőségi, illetőleg mennyiségi értékelése

A kockázat megítélésénél figyelembe kell venni a veszély súlyosságát (mekkora kár keletkezhet), a veszélyeztetettek számát, és a veszély bekövetkezésének valószínűségét.



Az értékelés eredményeként szerzett ismeretek alapján a munkáltatónak el kell döntenie, hogy a valós helyzet megfelel a munkavédelemi követelményeknek, szabályoknak, előírásoknak vagy változtatni szükséges, annak érdekében, hogy a kockázat megszűnjön, vagy elfogadható mértékűre csökkenjen.

3.1.1.3 A teendők meghatározása és a szükséges intézkedések megvalósítása

A munkáltatónak konkrét intézkedési tervet kell készítenie a kockázatok megelőzése vagy csökkentése érdekében, melyet a kockázatértékelésre kell alapoznia. A Mvt. 54. § (2) bekezdése úgy fogalmaz, hogy az értékelés alapján olyan megelőző intézkedéseket szükséges hozni, amelyek biztosítják a munkakörülmények javulását, beépülnek a munkáltató valamennyi irányítási szintjén végzett tevékenységbe.

A kockázatok csökkentésére számos intézkedés hozható, a teljesség igénye nélkül felsorolva ezek közül párat:

- A veszély keletkezési helyén történő felszámolása, megszüntetése.
- A veszélyes munkafolyamat, technológia elkülönítése, amennyiben lehetséges.
- A munkavállaló áthelyezése a veszélyes munkafolyamatból más munkafolyamatba.
- A berendezések ellátása biztonsági berendezéssel (védőburkolattal, védőberendezéssel) történő ellátása, vagy munkaeszköz cseréje.
- Tiszta és rendezett munkahely kialakítása. Felesleges, nem odavaló, vagy munkát akadályoztató elemek, anyagok eltávolítása.
- Megfelelő felkészülés biztosítása egy esetleges nem várt eseményre, pl.: jelző- és riasztóberendezések működésének biztosítása, folyamatos ellenőrzése, mentési terv készítése és gyakoroltatása, menekülési

útvonalak és elsősegély biztosítása.

- Veszélyes technológiák, létesítmények és munkaeszközök időszakos biztonsági felülvizsgálatának elvégztetése, eredmények kiértékelése és hiba esetén azok javítása.
- Egyéni védőeszközök, kollektív védelem biztosítása.
- A munkabalesetek és foglalkozási betegségek nyilvántartása, kivizsgálása, gyökér okok elemzése, bejelentések megtétele és intézkedések meghozatala, hogy legközelebbi előfordulásuk megakadályozható legyen.

3.1.1.4 *A hatásosság ellenőrzése és rendszeres felülvizsgálata, a felülvizsgálat dokumentálása*

A kockázatértékelést legalább három évente felül kell vizsgálni, akkor is ha nem történt változás. Amennyiben jelentősebb változás következik be, akár a munkakörülményekben, vagy a használatban lévő berendezések, munkaeszközök tekintetében, vagy a technológiában (illetve a felhasznált anyagokban), egy munkautasításban vagy bármely munkavédelmet érintő követelmény, előírás, tekintetében, akkor kockázatértékelést azonnal felülvizsgálni és módosítani szükséges.

A munkavédelmi törvény 59. § (2) bekezdése alapján a munkáltató köteles tájékoztatni a kockázatértékelés és a javító intézkedések eredményeiről a munkabiztonsági szaktevékenységet ellátó személyt, a foglalkozás-egészségügyi orvost, valamint a munkavédelmi képviselőt. Az értékelést és kapcsolódó intézkedéseket, megelőzési stratégiát dokumentálni kell, mint ahogy annak felülvizsgálatát is.

A munkavédelmi törvény 54. § (5) bekezdése szerint a dokumentáció tartalmi elemei a következők:



Kockázatértékelés

- időpontja, tervezett felülvizsgálat időpontja (előző kockázatértékelés időpontja)
- helye és tárgya
- értékelést végző adatai

Veszélyek

- azonosítása
- veszélyeztetettek köre és száma

Kockázatot növelő tényezők

kockázatok minőségi, mennyiségi értékelése

szükséges intézkedések megelőzés és helyesbítés tekintetében határidőkkel és felelősökkel akár szükséges erőforrások feltüntetésével

4 A biztonságos munkavégzés feltételei

A munkavégzés személyi és tárgyi feltételeinek ismerete egy nagyon fontos munkáltatói kötelezettség és természetesen nem árt, ha a munkavállalók is tisztában vannak ezekkel az előírásokkal. Az ágazatokban jellemző munkafolyamatok szempontjából a zárt munkahelyeken könnyebben, míg a változó munkahelyeken dolgozó munkavállalók részére nehezebb a munkavégzési feltételek megfelelő biztosítása, hiszen itt az ivóvíz ellátására például nincs ráhatása a munkáltatónak. Ebben az esetben megoldás lehet a munkavállalók számára palackozott víz biztosítása, melyet magával tud vinni és így a tiszta ivóvízzel történő ellátása a munkavégzés teljes időtartamára megoldható. Fontosabb probléma lehet a munkaidő tartamának a kérdése is, hiszen a biztosítási és pénzügyi ágazatokban az otthoni ügyfeleket látogató munkavállalók sok esetben kötetlen munkaidőben vannak foglalkoztatva és jellemzően heti vagy havi munkakeret van meghatározva számukra. Ennek okán előfordulhat, hogy egy-egy alkalommal nem csak napi 8 órát dolgoznak a munkavállalók, hanem sokkal többet. Ezt nyilván kompenzálni szükséges és a napi munkafeladatok megtervezése és kiosztása során ügyelni kell arra, hogy a meghatározott

munkaidőkeret ne kerüljön túllépésre, illetve az napi szinten se okozzon extrém megterhelést, ha a 8 órát meghaladja.

4.1 A munkavégzés személyi feltételei

- Munkát csak olyan időtartamban és körülmények között lehet végezni, hogy az a munkavállaló egészségét, testi épségét ne károsítsa. Az időben rendkívüli munkavégzés vagy túlmunka egészségkárosodáshoz vezethet, illetve annak kockázatát mindenképp növeli. Ilyen esetben külön jogszabály szerint kell eljárni.
- A munkavállaló egy munkára csak akkor alkalmazható, ha
 - megfelelő testi és fizikai adottságokkal (egészségileg alkalmas) rendelkezik, hogy a munkát ellássa.
 - Maga a foglalkoztatás testi épségét, egészségét károsan nem befolyásolja. Fiatalkorú munkavállaló esetén pedig a munka az ő egészséges fejlődését nem károsíthatja.
 - Nagyon fontos, hogy csak olyan munkafolyamat elvégzésével és olyan anyagok használatával, olyan technológia alkalmazásával lehet csak foglalkoztatni, mely a munkavállaló utódaira veszélyt szintén nem jelenthet.
 - A munkavállalónak rendelkeznie kell a biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, a kellő jártasságot pedig meg kell szereznie ahhoz, hogy a maga és mások testi épségét ne veszélyeztesse.
 - A megfelelő szakképzettség megléte ugyanezen okból kifolyólag szintén kiemelten fontos.
- A munkáltatónak a kellő számú munkavállalót biztosítani szükséges egy adott munka elvégzéséhez. Ha valamely munkát egyidejűleg két vagy több munkavállaló végez, akkor egyiküket meg kell bízni a munka irányításával, erről a többieknek tudniuk kell és attól kezdve, mint irányítóra figyelniük és hallgatniuk kell a biztonságos munkavégzés érdekében.
- Egyedül munkát végezni veszélyes munkakörnyezetben nem szabad, sőt az oda belépő munkavállalókat előzetesen erre a munkakörnyezetre, annak munkabiztonsági követelményeire vonatkozóan ki kell oktatni. Amíg ezt az oktatást nem kapták meg, a munkaterületre belépni tilos!

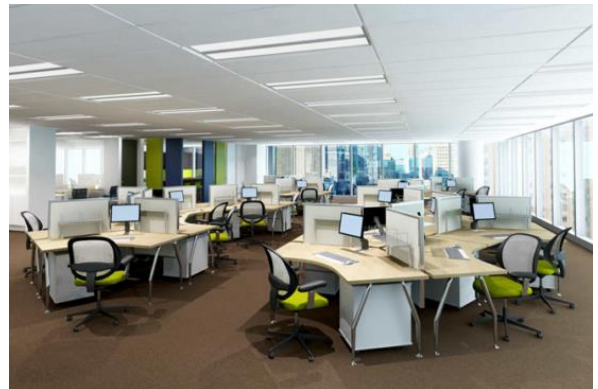


4.2 A munkavégzés tárgyi feltételei

Minden munkavállaló részére biztosítani kell:



- Megfelelő mennyiségű, az egészségügyi előírásoknak megfelelő minőségű folyadékot.
- A munka jellegének megfelelő öltözködés, tisztálkodás, egészségügyi körülmények, étkezés, pihenés (bele értve melegezési) lehetőségét.
- Mind a munkavállalónak mind a munkáltatónak gondoskodni kell a rendről és tisztaságról. A keletkező szennyvízről, hulladék megfelelő gyűjtéséről és további kezeléséről gondoskodni kell. Azok nem jelenthetnek veszélyt és nem okozhatnak egészségi ártalmat, de ugyanúgy a környezetet sem szennyezhetik.
- A mozgástér kialakítása, legfőképp mérete a biztonságos munkavégzéshez elegendő kell legyen.
- Ahol be- vagy leesési veszélye lehetséges, vagy a munkavállalót és a munkavégzés hatókörében tartózkodókat leeső tárgyak veszélyeztetik, elkerítéssel, lefedéssel, vagy más módon a védelmet biztosítani szükséges.
- Az alkalmazott létra, állvány, pódium, kezelőjárda kialakítása, elhelyezése, rögzítése lehetővé kell tegye a biztonságos munkavégzést, a biztonságos közlekedést, fel- és lejutást. Ezeknek az időszakos ellenőrzése nagyon fontos, stabilitásuk, sérülésmentességük minden munkavégzés megkezdése előtt ellenőrizendő.
- Az anyagtároló helyeket azok fizikai, kémiai és biológiai tulajdonságainak figyelembe vételével kell kialakítani. Például sav és lúg együtt tárolása veszélyes, hisz egymásra hatásuk nem várt reakciókat idézhet elő, ezzel egy esetleges vészhelyzet alakulhat ki. A rakodás, szállítás és tárolás során a környezetből eredő hatások, illetve az anyag emberi egészségre, környezetre gyakorolt hatásának figyelembe vétele szintén nagyon fontos. Például nem tárolhatunk egy vízzel heves reakcióba lépő anyagot nedve körülmények között.
- A munkahely természetes és/vagy mesterséges megvilágítása a munkavégzés jellegének megfelelő kell legyen és a jogszabály mellékletében előírt értékeket (lux) el kell érje.
- A munkahelyen a zajhatások és a rezgések, a por és vegyi anyagok, valamint a sugárzások, nem



károsíthatják a munkavállalókat és az ott tartózkodókat, és nem veszélyeztethetik a munkavégzés biztonságát.

- A munkavégzés során a munkavállalók létszámát, a tevékenység jellegét és a veszélyforrásokat figyelembe véve elegendő mennyiségű és minőségű, egészséget nem károsító levegőt és klímát kell biztosítani. Ha ez nem megoldható, akkor szervezési intézkedésekre van szükség.
- Ha a levegő vagy klíma biztosítása műszakilag megoldhatatlan, a munkavállalók egészségének megóvása érdekében szervezési intézkedéseket kell tenni.
- A szabadtéri munkahelyen olyan műszaki megoldásokat szükséges alkalmazni, vagy a munkát úgy kell szervezni, hogy a munkavállaló védve legyen az időjárás viszontagságai ellen. Egyéni védőeszköz alkalmazása, egy fűtőmelegítő a hidegben, vagy egy tűző nap káros UV sugárzása elleni védőkrém jelentheti a munkakörülmények jobbá és biztonságosabbá tételét, megőrizve ezzel a munkavállaló egészségét, testi épségét. Nagyon meleg időben vagy túl hidegidő esetén védőitalról is kell gondoskodni.
- A munkahely és az oda vezető és ott lévő padlózat, közlekedési utak felületének jól tisztíthatónak kell lennie. A munkavégzés helyén meg kell, feleljenek a munkavégzés jellegének és a várható legnagyobb igénybevételnek. Egy csúszós vagy nem egyenletes felület elesés, illetve botlás veszélyét rejti magába. Fontos a közlekedési utak szélessége és a szabad magassága, hisz a gyalogosok és járművek biztonságos közlekedését lehetővé kell tenni, sőt az azok melletti biztonságos munkavégzést is.
- Azokon a munkahelyeken, ahol dohányzási tilalom van elrendelve a munkaterületeken, ott külön dohányzóhelyet kell kijelölni. Amennyiben a munkáltató a munkahelyet külön törvény szerint nemdohányzó munkahellyé nyilvánította, ott erre nincs is szükség.
- Amennyiben az adott munkahelyen magyarul nem tudó munkavállaló dolgozik, a munkavállaló által értett nyelven kell biztosítani akár az oktatás anyagát, akár a munkafolyamathoz tartozó technológiai leírást, vagy a gép/berendezés üzemeltetési dokumentációját, de ugyan úgy a veszélyt jelző, tiltó és tájékoztató feliratokat is.
- A munkavállalók, a munkavégzés környezetében tartózkodók testi épségét, egészségét és biztonságát ne veszélyeztetheti egy munkafolyamat, technológia, munkaeszköz vagy anyag sem.



- Bármilyen teher mozgatásánál az anyag, termék tulajdonságaira tekintettel kell lenni és arra alkalmas eszközzel, a kijelölt helyen és módon, a súly- és mérethatárok megtartásával szabad mozgatni.

4.3 A munkahelyekre vonatkozó munkavédelmi előírások

Az ágazatokban leginkább a megfelelő ergonómiai feltételek, hőmérsékleti és fényviszonyok kialakítása a legfontosabb feladat a munkáltató részéről. Ez az ágazatokban jellemzően a nagymértékű képernyő előtti munkavégzésből adódik. Természetesen ez nem azt jelenti, hogy a többi, jellemzően kisebb mértékben előforduló munkafolyamatokat végző munkavállalók tekintetében nem kell teljesülnie ezeknek a feltételeknek. Ellenkezőleg, minden munkafolyamat végzése során ugyanúgy biztosítottak kell azokat, de mégis a hangsúlyt a legnagyobb mennyiségű kockázatot okozó tényezőnek kell szentelni. Törekedni kell az ergonómikus környezet kialakítására, melyek az ülő és képernyős munka során fellépő egészségkárosító tényezők kiküszöbölésére vagy elfogadható mértékűre csökkentésére alkalmasak. Ilyenek lehetnek az ergonómiailag megtervezett székek, asztalok használata és olyan munkakörnyezet kialakítása (pl. zöld iroda), amely alkalmas a pszichoszociális kockázatok csökkentésére.

Lássuk, hogy milyen jogszabályi előírások vonatkoznak a munkahelyek megfelelő kialakítására.

4.3.1 Munkahelyek kialakításának előírásai (padozat; szabadtéri munkahelyek; közlekedési utak kijelölése; éjszakai munkavégzés; ajtók-kapuk működése; menekülő utak-vészkijáratok; megvilágítás; megfelelő hőmérséklet)

A munkahelyek kialakítására vonatkozó általános és minimális munkavédelmi követelményeket a 3/2002. (II. 8.) SZCSM–EüM együttes rendelet tartalmazza, mely szerint a munkáltatónak gondoskodnia kell arról, hogy a munkahelyek kialakítása, az alkalmazott munkafolyamatok és technológia, kapcsolódó berendezések és anyagok feleljenek meg az e rendeletben előírtaknak és a vonatkozó egyéb szabályoknak, szabványoknak, belső előírásoknak, hatósági elvárásoknak.

4.3.1.1 Menekülési utak és vészkijáratok

A menekülési utaknak és a vészkijáratoknak minden körülmény között szabadon átjárhatónak kell lenniük, eltorlaszolni tilos azokat, a szabadba vagy egy arra kijelölt biztonságos területre kell kijárást biztosítaniuk.

Fontos, hogy a munkavállalók a legegyszerűbben, leggyorsabban tudják a munkahelyet elhagyni, ennek megfelelően a vészkijárásokat, menekülési utakat mindenki számára egyértelműen



jelölni kell, jogszabálynak megfelelő módon, szabványos jelölésekkel kell ellátni. Cél, hogy a munkavállalók kimentése egy esetleges vészhelyzet esetén a legrövidebb időn belül valósuljon meg, ennek megfelelően kell a vészkijáratokat, menekülési útvonalakat kialakítani a létszám és a terület, épület sajátosságainak figyelembe vételével. A vészkijáratok kialakításánál fontos szempont, hogy azok kifelé, a menekülés irányába legyenek nyithatók, azokat eltorlaszolni, zárva tartani még átmenetileg sem szabad, hiszen vészhelyzet bármikor bekövetkezhet. Továbbá a vészkijáratokat, menekülési útvonalakat vészvilágítással kell felszerelni, melyek egy esetleges áramkimaradás esetén is megfelelően tudnak működni, a menekülők részére jelölve az útirányt.



2. számú melléklet Munkahelyeken alkalmazandó biztonsági és egészségvédelmi jelzések

4.3.1.2 A helyiségek, terek hőmérséklete:

A munkahelyek hőmérsékletének a teljes munkaidő alatt optimálisnak kell lenni a munkavállalók szervezetére nézve, melyhez alapvetően a munka milyenségét, a dolgozók fizikai terheltségét kell számításba venni.

A megfelelő hőmérsékletet nem csak a munkatérben kell biztosítani, hanem a pihenésre szolgáló helyiségekben, az étkezőben, különböző szociális helyiségekben, tartózkodókban is.

A munkáltatónak biztosítani kell, hogy a dolgozót ne érhesse erős nap- és hőszugárzás. Ennek megfelelően kell a munkakörnyezetet kialakítani, álló munkavégzésnél 1 m magasságban, míg ülő munkánál, 0,5 m magasságban kell az optimális hőmérsékletet biztosítani. Irodai munkavégzésnél a 20-22 Celsius fok, könnyű fizikai munkavégzésnél a 18-20 Celsius fok, közepesen nehéz fizikai munkavégzésnél 14-18, míg nehéz fizikai munkánál a 12-14 Celsius fok a legideálisabb a dolgozók számára. Továbbá fontos, hogy fűtő- hűtő készülékek közvetlen közelébe se tartózkodjon huzamosabb ideig munkavállaló, hiszen így extrém hőhatás is érheti őt, ami pedig a munkahelyi kockázatok mértékét növeli. Ezen készülékek karbantartását, tisztítását az előírt gyakorisággal el kell végezni, hiszen a nem megfelelően karbantartott eszközök a munkahelyi légtér levegőjének minőségét ronthatják, ezzel a munkavállalókat is megbetegíthetik. A megfelelő beltéri levegő, a hatékony szellőzés az ablakok helyes kialakításával, illetve szellőzőrendszer telepítésével is megoldható. Az ablakok kialakításánál fontos a biztonságos használat, könnyű

nyitás – zárás, akaratlan elmozdulás ne következhesse be. A megfelelő munkahelyi hőmérséklet a munkavállalók munkavégzésének hatékonyságát, közérzetét teljesítőképeségét nagymértékben befolyásolja.

Hideg vagy meleg munkakörnyezetben végzett munkaviszonyok között védőitalt kell biztosítani a munkavállalók részére. Melegben (24 °C-ot elérő, vagy meghaladó) végzett munkánál óránként 5-10 perces pihenőt és 14 – 16 °C közötti vizet vagy nem alkoholos italt, míg hidegben (zárt térben 10 °C alatti, nyílt téren 4 °C alatti) végzett munkánál 50 °C hőmérsékletű teát kell biztosítani. Hűtőterekben végzett tudományos munka esetén is lehet szó hidegben történő munkavégzésről, amennyiben az a munkaidő felét kiteszi az ilyen terekben eltöltött idő.

Természetesen ezen kockázatoknak megfelelően a védőeszközökről is gondoskodni kell, mint a meleg ruházat, sapka, kesztyű, aláöltözök, stb.

A védőital elfogyasztásához a létszámnak megfelelő poharakról is gondoskodnia kell a munkáltatónak, biztosítva a higiéniai feltételeket.

4.3.1.3 *A helyiségek természetes és mesterséges megvilágítása*

Valamennyi szabadtéri és beltéri feladat hatékony és pontos elvégzéséhez, különösen akár éjszaka, elegendő és megfelelő világítást kell biztosítani a látási viszonyok kapcsán. A munkahelyen lévő megfelelő világítás is nagyban hozzájárul ahhoz, hogy a munkavállaló közérzete, teljesítménye, a munkavégzés minősége az elvárt szinten mozogjon. Tehát a megvilágítás és annak elosztása a munkaterületen nagy hatással van arra, hogy a munkavállaló milyen gyorsan, biztonságosan kényelmesen képes a feladat elvégzésére.



Optimális, ha a természetes fény biztosítható, mely kiegészítése a mesterséges megvilágítás. Abban az esetben jól kialakított a munkahelyi megvilágítás, ha az egyenletes, nem következik be káprázás és kielégítő a kontraszt. A megvilágítás nagysága attól kell függjön, hogy mi a feladat, a tevékenység, a helyiségnek mi a funkciója, mekkora a tárgy nagysága, ennek megfelelően kell emelni a megvilágítás erősségét. A munkáltató rendelkezésére állnak nemzeti szabványok, melyek kiinduló pontként alkalmazandók a munkahelyi megvilágítás optimális kialakításában.

3. számú melléklet Mesterséges vagy természetes fény a munkahelyeken

4.3.1.4 A helyiségek padlózata, ajtók és kapuk

Munkavégzés céljára a munkahelyeken csak olyan padlózat megfelelő, amely teljesen sík, jó állapotú, nincsenek gödrök, emelkedők, nagymértékű torzulások. A területen a csapadék, vagy éppen a technológiából adódó folyadékok elvezetéséről, folyamatos feltakarításáról gondoskodni szükséges a csúszásveszély megelőzése érdekében.

A munkahelyen előforduló üveg, vagy más áttetsző anyagból készült falakat, térelválasztókat jól látható módon jelölni kell a balesetek megelőzése érdekében. A jelölés mellett akár elkerítéssel, felfestéssel is megelőzhetők a munkavállalókat érő, figyelmetlenségből adódó balesetek.

Az átlátszó ajtókat, kapukat szemmagasságban, jól láthatóan jelölni szükséges. A balesetek megelőzése érdekében a lengőajtók készüljenek átlátszó anyagból, vagy szemmagasságban legyenek ezen ajtóba átlátszó betétek építve.

A felfelé nyíló ajtók, tolóajtók legyen biztosító, kiegészítő védelemmel ellátva, hogy sem a sínről való lefutásuk, sem az akaratlan visszacsapódásuk ne következhesse be. Motoros működtetésű kapuk, ajtók esetében, szükség esetén kézi erővel is legyenek könnyedén működtethetők, egy vészhelyzet, tűz, áramkimaradás esetére felkészülve.

Amennyiben a kapukat csak járművek használhatják, úgy a biztonságos közlekedés megvalósítása érdekében a gyalogosan közlekedő munkavállalók részére is legyenek személyi kapuk kiépítve. A közlekedési rendről a dolgozókat tájékoztatni kell, ennek megfelelő feliratok legyenek kihelyezve.

4.3.1.5 Közlekedési útvonalak, veszélyes területek

Azokon a munkahelyeken, ahol a gyalogosok és járművek együttesen közlekednek, az utak szélességét és a különböző forgalmak elválasztásáról kell gondoskodni a balesetveszély megelőzése érdekében. Ez megvalósítható felfestéssel, vagy fizikális (pl. fix vagy mobil korlát)



alkalmazásával. A közlekedési utak mérete függ az az útvonalat használók létszámától, a szállítási tevékenységtől.



4.3.1.6 *Helyiségek mérete és légtere, a szabad mozgás biztosítása a munkahelyeken*

A biztonságos, elegendő nagyságú mozgástér elengedhetetlen feltétele a biztonságos munkavégzés megteremtésének, mely optimális esetben 2 m² szabad teret jelent munkavállalónként. Amennyiben ez nem biztosítható, úgy a mozgástert a munkavállaló környezetében kell kialakítani, mellyel biztosítható a szabad mozgás.

Amennyiben a munkafeladat ülve is elvégezhető, úgy a dolgozó részére megfelelő ülőhelyet kell kialakítani az ergonómiai tényezők figyelembe vételével.

4. számú melléklet Zöld iroda kialakítása.

5. számú melléklet Egészséges munkahelyet minden életkorban

4.3.1.7 *Pihenőhelyek*

A munkavállalók részére tiszta, fűthető, jól megvilágított pihenőhelyiséget kell biztosítani, a munkavállalói létszámnak megfelelően, amennyiben az a munkavégzésből adódóan szükséges, például hidegben végzett munka esetén.

A pihenőhelyiség alapterületét a dolgozó létszám alapján kell meghatározni, mely egy munkavállalóra vetítve 1 m²-nek kell lennie, legkisebb mérete 6 m² lehet. A helyiséget fel kell szerelni székekkel, asztallal, az étkezéshez szükséges eszközökkel, berendezésekkel, valamint kézmosási lehetőséget is biztosítani kell a munkáltatónak.

4.3.1.8 *Öltözőhelyiségek*

A munkavállalóknak a legtöbb esetben tevékenységükből adódóan védőruhát, munkaruhát kell viselni, így kiépített öltözőt kell a munkáltatónak biztosítani. Abban az esetben, ha a munkafeladat ezt nem követeli meg, akkor nem kell kiépített öltöző, de egy arra kijelölt zárható helyet biztosítani kell, ahol az értékeit, nem használt tárgyait megfelelően elzárja.

A öltözőt nemenként el kell különíteni és ennek megfelelően kell használni. Ha a dolgozói összlétszám nem haladja meg a 10 főt, akkor azonos öltöző is használható, de a használatát az elkülönítésre vonatkozóan munkaszervezési intézkedésekkel kell megvalósítani.

Az öltöző mérete akkor megfelelő, ha a munkavállalók egymást nem gátolják, ez kb. 0,5 m²-nyi helyigényt jelent munkavállalónként, a minimális alapterülete 6 m².

Az öltözőben biztosítani kell a munkavállalók személyes tárgyainak, ruhájának megfelelő zárási lehetőségét, valamint a munka- védőruha száradási, szellőzési lehetőségét.

Amennyiben a munkatevékenység megköveteli, például veszélyes anyaggal végzett tevékenység esetén, a munkavállaló részére 2 db szekrény biztosítandó. Az egyikben tárolja az utcai, míg a másikban a munka-védőruháját. A tevékenység tisztasága alapján 5 tisztasági fokozat különíthető el, mely alapján kerül kialakításra az öltözőhelyiség és annak felszerelése. A különösen tiszta, az erősen szennyezett és a fertőző- mérgező kategóriában úgynevezett fekete-fehér rendszerű öltözőt kell kialakítani. Ez azt jelenti, hogy az öltözők közötti közlekedés csak a tisztálkodási helyiségen keresztül vezethet át az egyik öltözőből a másikba.

Különleges munkakörülmények (pl. laboratóriumi kísérletek) esetén, például vákuum, nyomás, hűtő, vegyi vagy steril kamrák használata esetén, a kamra belső terébe történő belépést, illetve onnan történő kilépést megelőzően a védőruházat felvételét, levételét, valamint szennyezettsége esetén megfelelő elhelyezését biztosító feltételeket kell kialakítani.

4.3.1.9 *Tisztálkodó- és mellékhelyiségek*

Jogszály, hatósági előírások szerint a munkavállalói összlétszámnak megfelelő számú zuhanyzót kell biztosítani, a munka jellege alapján, nemenként elkülönítve, a higiénés követelményeket kielégítve. A munkavállalóknak akadály nélkül kell tudni használni a tisztálkodó- és mellékhelyiséget. A helyiség alapfelszerelése a meleg és hideg folyóvíz. Amennyiben zuhanyzó kialakítása nem szükséges, akkor mosdókagylókat kell felszerelni a kéz szárításához megfelelő eszközzel együtt.

A tisztálkodó és öltözőhelyiségek között szabad átjárást kell biztosítani a munkavállalóknak, amennyiben azt nem azonos helyiségbe alakították ki.

Ezen egységek közelében elegendő számú mellékhelyiséget kell kialakítani női és férfi munkavállalók részére, külön, megfelelő darabszámú WC-vel és kézmosási lehetőséggel.

4.3.1.10 *Elsősegélyhelyek*

Az ágazatokban nem jellemző az ilyen helyiségek kialakítása, hiszen



a vonatkozó jogszabályi előírások alapján általában sem a munkavállalók létszáma, sem a munka jellege nem indokolja azt, illetve kicsi a valószínűsége olyan sérülések keletkezésének, melyet egy ragtapasszal ne lehetne orvosolni. Jellemzően az elesésből, elcsúszásból eredő balesetek esetén fordulhatnak elő törések vagy egyéb „súlyosabb” sérülések.

A jogszabályi megfeleltetéssel összhangban a munkavállalói létszámnak, tevékenységnek megfelelően biztosítani kell az elsősegélynyújtás tárgyi, személyi és szervezési feltételeit. Személyi feltétel a kiképzett elsősegélynyújtók jelenléte minden műszakban. Az elsősegélynyújtók létszáma tehát a munkafolyamatok, előforduló események, a munka veszélyességének a függvénye.

Képzett elsősegélynyújtónak az a személy tekinthető, aki szervezett képzés keretében az ismeretekből kioktatott, kiképzett és abból vizsgát tett. Az oktatástól számított 2. év után a kijelölt elsősegélynyújtónak ismeretfelújító vizsgát kell tennie a képzettségének meghosszabbításához.

Az elsősegélydobozok számát és típusát a munkavállalói létszám és a munkakörülmények veszélyességi tényezők, munkabalesetek száma határozza meg. Az elsősegély-nyújtó felszereléseket jól láthatóan, erre kijelölt helyre kell kihelyezni, ahol az minden munkavállaló számára hozzáférhető és elérhető. A munkáltatónak gondoskodnia kell a felszerelések pótlásáról, lejárt eszközök cseréjéről.



Amennyiben a felhasznált veszélyes anyagok mennyisége, illetve tulajdonságai és a veszély bekövetkezésének valószínűségétől függően úgynevezett vészruhanyt kell telepíteni. A vonatkozó előírásokat a 42/2014. (VIII. 19.) EMMI rendelet „a helyes laboratóriumi gyakorlat alkalmazásáról és ellenőrzéséről” tartalmazza.

6. számú melléklet Az elsősegély felszerelések színkód rendszere és tartalmi követelményei

4.3.1.11 *Ivóvízellátás a munkahelyen*

A munkáltató köteles gondoskodni az ivóvizet szolgáltató csaptelep vagy berendezés tisztán tartásáról és időszakos karbantartásáról. Közműves vízszolgáltatás vagy kútból történő vízkivétel esetén a csapokat: „ivóvíz”, illetve „nem ivóvíz” felirattal és piktogrammal kell ellátni.

Vezetékes ivóvíz hiányában ivóvízről ivóvíztartály felszerelésével vagy egyéb módon kell gondoskodni. Ivóvíztartály esetén a munkáltató köteles gondoskodni annak rendszeres fertőtlenítéséről, valamint arról, hogy annak feltöltése csak ivóvíz minőségű vízzel történjen.

Azokon a munkahelyeken, ahol étkezni, inni és élelmiszert tárolni tilos, az étkezőt biztosítani kell, valamint a pihenőhely kialakításánál figyelemmel kell lenni az ivóedények közegészségügyi követelményeknek megfelelő elhelyezésére is.

4.3.2 Vegyi áruk tárolási szabályai

Az ágazatokban a vegyi anyagok felhasználása, jellemzően a takarítószerekben merül ki, azonban a labortevékenységek során előfordulhat vegyi anyagok felhasználása, de azok tárolásának feltételei rendszerint biztosítottak, azonban nem árt, ha mind munkavállalóként, mind munkáltatóként tisztában vagyunk a vonatkozó előírásokkal, hiszen az ilyen anyagok fokozott egészségkárosító hatása ismert.

Veszélyes anyagok tárolására az ágazatok közül a tudományos tevékenység kapcsán kerülhet sor. A tárolt anyagok mennyisége általában csekély, ezért nem kell külön raktárhelyiség. Elegendő egy zárt vegyi anyag tároló szekrény. Ettől függetlenül a tárolás során ugyanúgy be kell tartani a vonatkozó jogszabályi és egyéb előírásokat, mivel az anyagok veszélyessége a csekély mennyiség ellenére nem csökken. Mivel a tároló szekrények általában a felhasználási helyen kerülnek elhelyezésre, ezért az azzal kapcsolatos behelyezési és kivételezési eljárások során fokozott figyelmet kell fordítani a hatókörzetben tartózkodók védelmére.

A fentiek fényében az alábbi szabályok betartása elengedhetetlen:

- A veszélyes anyagok (vegyszerek) esetén nem mindegy hogyan alakítjuk ki azok tárolási körülményeit, ugyanis kémiai reakciók lehetősége azok érintkezése esetén fennállhat. Ezért savat lúggal együtt tárolni tilos, illetve figyelemmel kell lenni a tároló edényzet zártságára, hisz bizonyos hőmérséklet felett azok gőzei is reakcióképes elegyet tudnak képezni.
- A tároló helyiség szellőztetéséről, szellőzéséről gondoskodni szükséges. A hőmérsékletre is oda kell figyelni, valamint a helyiségnek száraznak kell lennie.
- Illetéktelenek nem léphetnek be ezekbe a tároló helyiségekbe, azokat zártan kell tartani.



- Az eredeti csomagolás jól olvasható kell legyen, magyar nyelvű felirat hiányában azokat pótolni szükséges.
- A biztonsági adatlapoknak rendelkezésre kell állniuk magyar nyelven és a veszélyes áruval kapcsolatba kerülő munkavállalóknak ismeretük kell legyen ezen anyagok veszélyeiről és kezelésük megfelelő módjáról
- Tűzveszélyes anyagokat javasolt külön tárolni, lehetőleg tűzbiztos fémszekrényben.
- A raktárban nyílt láng használata, és dohányzás tilos! Ezt belépés előtt jelezni kell!
- A tároló helyiségben a megfelelő kármentőknek, kármentő anyagoknak, tűzjelző berendezésnek, a tárolt termékeknek megfelelő tűzoltó készüléknek rendelkezésre kell állnia.

A gázpalackok tárolására vonatkozó fontosabb alapszabályok:

- Csak fajtánként elkülönítve, rögzítve, üres állapotban is felcsavart szelepvédő sapkával tárolhatók.
- Az üres palackokat "üres" felirattal elkülönítve kell tárolni a töltött palackoktól.
- Az éghető, ill. égést tápláló palackokat a nem éghető anyagot tartalmazótól elkülönítve kell tárolni.
- A palacktárolóknak zártnak, szilárd alapzaton állónak, tetővel fedettnek és zárhatóknak kell lenni.



4.3.2.1 Vegyi anyagok biztonsági adatlapja

A biztonsági adatlapokból fontos információk tudhatók meg, például, hogy mire lehet használni a vegyszert. Gyártó vagy forgalmazó telefonszáma esetleges információkérés esetére. Az anyag összetételéről is szolgáltat információt az adatlap és az egészségre, környezetre káros hatásairól, veszélyekről, illetve azokról az óvintézkedésekről, melyeket tenni szükséges, amennyiben érintkezésbe kerültünk az anyaggal. Ennek megelőzése kapcsán szintén információkkal lát el minket, és leírja, hogy milyen védőeszközök viselete javasolt. A tűzveszélyességét is megadja, sőt egyéb más tulajdonságait is megtudhatjuk, például, hogy milyen a szaga, miben oldódik, vannak-e bomlástermékei, olvadáspont, fagypon, szállítási és tárolási követelmények. A legfontosabb, hogy tartalmazza az ún. H- és P- számokat és mondatokat (melyek az anyag kockázatait és az ellene való védekezés módját határozzák meg), ezeket érdemes kivonatolni az anyag tárolási és felhasználási helyén, akár piktogramokkal szemléltetve, így a munkavállaló is könnyebben sajátítja el a számára hasznos információkat.

7. számú melléklet Veszélyességi piktogramok, veszélyjeleket, H és P mondatokat.

4.3.3 Képernyős munkahelyek, az ülőmunka veszélyei

Az ágazatokban legjellemzőbb munkatevékenység a képernyő előtt végzett munka. Ennek okán a vonatkozó jogszabályi előírások maradéktalan betartása és az annak megfelelő munkaeszközök biztosítása egy fontos munkáltatói kötelezettség. Lényeges, hogy mind a munkavállalók, mind a munkáltatók tisztában legyenek ezekkel az előírásokkal. A munkavégzéshez használt eszközök (szék, asztal, monitor stb.) megfelelősége a foglalkozási megbetegedések (hát-, derék- és gerincproblémák) kialakulását előzheti meg. A nem megfelelő munkaeszköz pszichoszociális probléma forrása is lehet. Gondolok itt a munkasztalra, amely túl kicsi ahhoz, hogy a munkavégzéshez szükséges iratokat azon elhelyezzünk, vagy esetleg írjunk. Ilyenkor mindenhova el kell pakolnunk a régebbi iratokat, hogy az újonnan érkezőknek helyet biztosítsunk. Rengeteg felesleges munkavégzéssel jár az ilyen munkahelyek átláthatóságának folyamatos biztosítása. Még fokozhatja a problémát, ha a munkavállalónak nincs iratszekrénye sem, ahol a keletkezett és az újabb munkafeladat céljából szükségtelen iratokat tárolhassa és azok a padlón és mindenfelé székeken kerülnek elhelyezésre és újrakeresésük jelentős időt vesz el a produktív munkavégzéstől. Természetesen ez „Murphy-törvénye” alapján párosulni fog a feladatra szánt idő korlátozottságával is. Lássuk, hogyan is kell kinéznie egy ilyen munkahelynek.

4.3.3.1 A képernyő

Ezekben az ágazatokban is sokakat érint, mint munkavállalókat a napi 4 órán túli képernyő előtti munkavégzés, így az azzal kapcsolatos tudnivalókat is összegezzük.

A képernyőkön megjelenő világos jelek megjelenítésekor sötét háttéren a kontrasztnak 3:1 és 15:1 arányok között kell lennie. Sötét jelek megjelenítésekor világos háttéren a fényerősség legalább a jel fényerősségének háromszorosa legyen, a kontraszt pedig legyen állítható és változtatható.

A képernyő kialakításának olyannak kell lennie, hogy oldalról való betekintés esetén is vibrálás mentes megjelenítést biztosítson. A szem a kb. 25 Hz-nél alacsonyabb frekvenciával vibráló képet még vibrálóan látja, az ennél nagyobb frekvenciájúakat pedig már állóképeknek, ezért úgy kell beállítani a képfrekvenciát, hogy az mindenképpen 25 Hz fölött legyen.

A képernyőt úgy érdemes beállítani, hogy ne legyen tükröződés és fény visszaverődés. A képernyő méretének legalább akkorának kell lennie, hogy az információt teljes terjedelmében látni lehessen. Mint minden villamos berendezés a képernyő is meg kell, hogy feleljen, az érvényes villamos szabványnak - MSZ 272 Érintésvédelem - és a megfelelő jelzésekkel, illetve feliratokkal kell ellátni. Pl.: kettősszigetelés, nagyfeszültség.

4.3.3.2 A billentyűzet

Különálló billentyűzetet javasolt, hogy azt mindig kényelmesen be lehessen állítani. A billentyűzet alsó felülete csúszásmentes



legyen, hogy használat közben akaratlanul ne lelhessen eltolni.

Amely billentyűzetek több mint 30 mm-rel az asztallap felett vannak elhelyezve, azokat mindenképpen csuklótámasszal kell ellátni.

A billentyűzet és a gombok fényessége a félig mattól a selyem mattig tarthat. A színek kialakítása 15 és 75 % közötti reflexiós értékű kell, hogy legyen. Az ajánlott értékek 20 és 50 % között vannak.

A kar és a kéz károsodásait rendszerint ismétlődő megterhelések okozzák. Kétféle esetet kell megkülönböztetni:

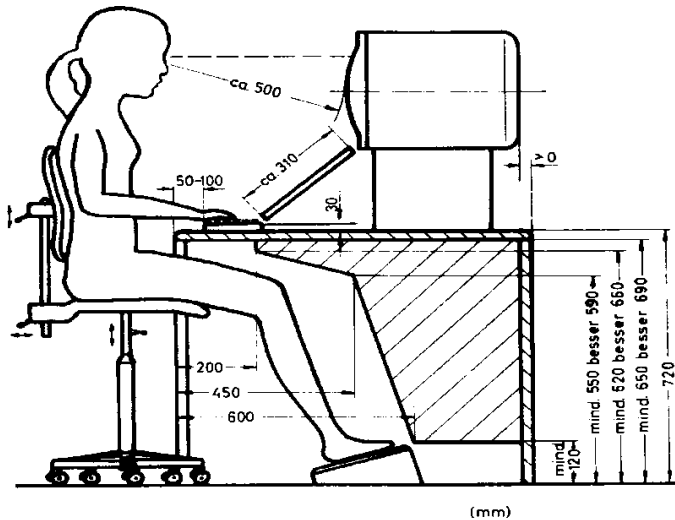
- a váll, a könyök és a csukló esetleg az ujjak inainak gyulladását, valamint
- a gyulladós inak egy idegre gyakorolt nyomását.

Az intenzív képernyős munka különböző izom/csontrendszeri panaszokra vezethet. (MSD = muskuloskeletal disorder).

4.3.3.3 *Az asztal*

A munkaasztal méreteinek meg kell felelniük az ergonómiai követelményeknek, hogy erős fáradtságot, vagy egészségkárosodást ne okozhasson. Az olyan asztalokat melyeken kézírásos munka is folyik legalább 1200 mm szélesre kell választani. Ehhez jön még a képernyő és a billentyűzet felállítási helye, ami legalább még 600 mm szélességet igényel.

Az asztallap mélysége olyan kell, hogy legyen, a billentyűk és a csuklók között egy kb. 50 - 100 mm távolság legyen, ahol a csuklót ki lehet támasztani. Egy helyesen kialakított képernyős munkahely antropometriai méretekhez igazodó, méretezett ábrázolását az alábbi rajz mutatja:



4.3.3.4 A szék

Üléskor a harántcsíktolt izmok statikus igénybevételnek van kitéve. A jó ülőhely kialakításának egyik legfontosabb szempontja a gerinc megfelelő helyzetének biztosítása. A gerinc a nyaki szakaszon előre domború, a háti szakaszon hátra domború, az ágyéki szakaszon ismét előre domború alakzat. A csigolyák összezsugorodásából kialakult keresztcsont kapcsolódik a medencecsontokhoz. A gerinc csigolyái között ék alakú porckorongok vannak. Ha a gerinc "S" alakban van, a porckorongokra egyenletes nyomás nehezedik. Mivel a csigolyatestek összenyomhatatlanok, a porckorongokra nehezedő nyomás ilyenkor jelentősen megnő. Ha ez a hatás a porckorongoknak csak meghatározott részén érvényesül, akkor – tartós igénybevétel esetén – degeneratív jelenségek, végül mozgásszervi panaszok léphetnek fel.

A képernyős munkához megfelelő munkaszék:

- stabil, biztosítja a munkavállaló egyszerű, szabad mozgását és kényelmes testhelyzetét. Ehhez azonban az asztal és a szék megfelelő kölcsönös beállítása is szükséges.
- magassága és a háttámla dőlésszöge könnyen állítható,
- igény esetén lábtámaszt javasolt biztosítani. Ha nem változtatható magasságú az asztal akkor erre gyakran van szükség. A jó lábtámasz kb. 45 cm x 35 cm-es felületű, magassága pedig 5-10 cm közötti.



A testtartásnak kényelmesnek kell lennie, az alsó lábszárak kényelmesen, közel függőlegesen

helyezkednek el, a talpak kényelmesen megtámaszkodnak a padlón vagy a lábtámaszon, a gerincoszlop – oldalról nézve – enyhén ívelt és kissé előre dőlt, a felkarok – laza tartásban – közel függőlegesek, az alkarok felfeksznek a karfára és vízszintesek.

A vérkeringésnek a hosszú időn át változatlan testhelyzetben végzett ülőmunka mellett fellépő pangását mindemellett még a különböző keménységű hát – és ülőpárna is gátolja.

Az irodai székekkel szinkronba hozott asztal lehetővé teszi, hogy a szék és az asztal között a testhelyzet a bútorokkal ugyancsak szinkronban legyen. A látásnak a képernyőhöz viszonyított távolsága és hajlásszöge minden testtartásban - elülső, középső és hátsó ülés helyzetben - pedig mindig a munkaegészségügy által ajánlott tartományban marad. Az így beállított bútor elejét veszi a szem kifáradásának, valamint a nyakszirt és a vállizom meghúzódásának. Ez a megoldás nagyban hozzájárul főleg a képernyős munkahelyek ergonómiai optimalálásához.

8. számú melléklet Hogyan ellenőrizzük a helyes testtartást a képernyős munkahelyeken.

9. számú melléklet Az ülő munka negatív élettani hatásai és tornagyakorlatok a hatások csökkentésére

10. számú melléklet A „STEP – Tégy egy lépést az egészségedért” c. jó gyakorlat bemutatása

4.4 Munkahelyek kémiai biztonsága

4.4.1 A vegyi anyagok felhasználása

Mint azt a vegyi anyagok tárolásának szabályainál írtam, az ágazatokban kis mértékben történik vegyi anyagok felhasználása, de azok veszélyessége okán mégis fontos az egészségi ártalmak megakadályozása érdekében a helyes felhasználás.

A vegyi anyagok felhasználására javarészt a tudományos tevékenység ágazatban kerül sor. A többi ágazatban ez lekorlátozódik a takarítási tevékenységre, melyet sok esetben nem az adott cég munkavállalói végeznek, hanem egy szerződéses partner. A tudományos tevékenységek során történő veszélyes anyagok felhasználására rendelkezésre álló technikai háttér biztosítja a felhasználás során fellépő ártalmakkal szembeni védelmet. Gondolok itt a felhasználás során alkalmazott elszívó falakra és vegyi fülkékre. Ennek ellenére, mivel történik ilyen jellegű tevékenység, ezért kénytelenek vagyunk a felmerülő kockázatokkal foglalkozni. A veszélyes anyagok felhasználása során minden esetben tartsuk be a vonatkozó jogszabályi, balesetvédelmi és technológiai előírásokra, valamint a felhasznált anyag biztonsági adatlapjában foglaltakat. Minden esetben viseljük a megfelelő egyéni védőeszközöket és használjuk a védőberendezéseket.

4.5 Hulladékok kezelésének szabályai

Egy munkahelyen keletkezhet az ott zajló tevékenységből több fajta hulladék. A nem veszélyes hulladékokat (pl.: műanyag, fém, papír) célszerű szelektív módon külön gyűjteni a kommunális (más néven vegyes szemét) hulladéktól, ez utóbbit pedig a közszolgáltatóval időszakosan elszállíttatni. A hulladékkezelés részletes szabályait a 2012. évi CLXXXV. törvény a hulladékgazdálkodásról tartalmazza. A gyűjtőedényzetet folyamatosan üríteni szükséges a munkahelyi gyűjtőhelyek tekintetében és amennyiben van üzemi gyűjtőhely, oda kell átmozgatni a veszélyes hulladékokat is. Ez utóbbit zárt, elszóródást és elfolyást megakadályozó ADR minősített gyűjtőkben lehet tárolni és mennyiségüket naprakészen vezetni szükséges. A gyűjtőhelyre számos előírás vonatkozik, tűzoltó készüléknek mindenképp lennie kell, a padlózat pedig szilárd burkolatú, sérülésmentes kell legyen nem csak a gyűjtőhely épületét tekintve, hanem az oda vezető úton is. A kármentőt biztosítani szükséges a tároló edényzetek alatt legfőképp folyékony állapotú veszélyes hulladékok esetén, illetve az épületet, helyet zárttá kell tenni, legalább annyira, hogy illetéktelen személy oda ne tudjon belépni. A rovar és rágcsálóirtásról ezen a helyen is gondoskodni szükséges. A kiszóródás vagy kiömlés esetére a vészhelyzeti kármentesítő készletet a szükséges eszközökkel biztosítani kell.



11. számú melléklet Veszélyes anyagok nyilvántartásának jegyzéke

12. számú melléklet EU-OSHA 2018 – 2019. évi kampány: Egészséges munkahelyek – A veszélyes anyagok helyes kezelése

4.6 Baleset, munkabaleset fogalma, nyilvántartás, bejelentése

Munkaegészségügyi szempontból a foglalkozási megbetegedések és a fokozott expozíciós esetek kivizsgálása és okainak feltárása a leghangsúlyosabb részelem. Az ágazatokban jellemzően előforduló foglalkozási megbetegedések az ülő munkával kapcsolatos, hát és gerincbántalmak, valamint a kezekben és karokban kialakuló ínhüvelygyulladások. A fokozott expozíció bekövetkezése a kis mennyiségben felhasznált vegyi anyagok okán, jellemzően ritkán következik be és általában a vegyi anyag felhasználása során bekövetkező vészhelyzetek (havária) alkalmával történik. Az ágazatokon belül inkább a munkahelyek takarítását végző

dolgozók tekintetében fordulhatnak elő ilyen esetek, mivel sokszor nagyobb mennyiségű kiszerezésekben vásárolnak takarítószerket a munkáltatók (5, 10 l-es kiszerezés) és a könnyebb felhasználhatóság okán, azt kisebb flakonokba töltik át a dolgozók. Az ilyen áttöltések során következhet be a vegyszerek kifröccsenése, kiömlése és azok gőzeinek, kipárolgásainak belégzése, mely ilyenkor közvetlen kontaktálódáshoz és esetenként fokozott expozícióhoz is vezethet.

A baleset fogalma: 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.

Munkabaleset fogalma: az a baleset, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés során vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől és időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül.

Minden munkabalesetet ki kell vizsgálni, nyilvántartásba kell venni, a foglalkozási megbetegedést is. Minden esetben gyöker okokat kell vizsgálni, azaz megállapítani, hogy mi vezetett a munkabaleset vagy megbetegedés bekövetkezéséhez és minden esetben a kockázatértékelést újra és újra felül kell vizsgálni az eset bekövetkezése után.

A munkavégzéssel összefüggésben következik be a baleset, ha a munkavállalót a foglalkozás körében végzett munkához kapcsolódó közlekedés, anyagvételezés, anyagmozgatás, tisztálkodás, szervezett üzemi étkeztetés, foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás és a munkáltató által nyújtott egyéb szolgáltatás stb. igénybevétele során éri.

Súlyos az a munkabaleset, amely:

- a sérült halálát (halálos munkabaleset az a baleset is, amelynek bekövetkezéséről számított egy éven belül a sérült orvosi szakvélemény szerint a balesettel összefüggésben életét veszítette), magzatja vagy újszülöttje halálát, önálló életvezetését gátló maradandó károsodását;
- valamely érzékszerv, érzékelő képesség, illetve a reprodukciós képesség elvesztését vagy jelentős mértékű károsodását okozta;
- orvosi vélemény szerint életveszélyes sérülést, egészségkárosodást;
- hüvelykujj vagy kéz, láb két vagy több ujjá nagyobb részének elvesztését, továbbá ennél súlyosabb csontkulást okozott, illetve; beszélőképesség elvesztését vagy feltűnő eltorzulást, bénulást, illetőleg elmezavart okozott.

Amennyiben a sérülés nem egyszeri külső hatás, hanem többszöri hatások sorozata és nem hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt történik, hanem egy hosszabb idő intervallum alatt alakul ki a bántalom, akkor nem balesetről, hanem foglalkozási megbetegedésről beszélünk.



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

- a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, illetve
- a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.

Fokozott expozíció: a munkavállaló szervezetében a munkavégzés során, a foglalkozás gyakorlása közben vagy azzal összefüggésben a munkahelyek kémiai biztonságáról szóló miniszteri rendeletben meghatározott foglalkozási vegyi expozíció esetén vizsgálandó biológiai expozíciós (hatás) mutatók biológiai határértékeket meghaladó koncentrációja vagy mértéke, illetve zaj esetében 4000 Hz-en a 30 dB halláscsökkenés bármely fülön.

A munkabaleset és a foglalkozási megbetegedés kivizsgálása során fel kell tárnani a kiváltó és közreható tárgyi, szervezési és személyi okokat, és ennek alapján intézkedéseket kell tenni a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések megelőzésére.

A munkaképtelenséggel járó munkabalesetet haladéktalanul ki kell vizsgálni. A vizsgálat megállapításait olyan részletességgel kell rögzíteni (tanúk meghallgatásáról készült jegyzőkönyv, helyszínrajz, fényképfelvétel stb.), hogy az alkalmas legyen a baleset okainak felderítésére és vita esetén a tényállás tisztázására.

A munkaképtelenséget nem eredményező munkabaleset körülményeit is tisztázni kell és annak eredményét nyilvántartásba kell venni.

Munkabiztonsági szaktevékenységnek minősül a súlyos munkabaleset, valamint az olyan - munkaeszköz, ill. technológia által okozott - munkabaleset kivizsgálása, amely kettőnél több személy egyszerre (egy időben), azonos helyen történő sérülését vagy más egészségkárosodását okozta.

A kivizsgálás során nyert adatokat, tényeket munkabaleseti jegyzőkönyvben kell rögzíteni és az előírt határidőre a jegyzőkönyveket az érintettek részére meg kell küldeni (a sérültnek, halála esetén közvetlen hozzátartozójának)

A halálos, ill. a 3 napot meghaladó munkaképtelenséget okozó munkabalesetről a jegyzőkönyvet a területi munkabiztonsági és munkaügyi felügyelőség területi szervének, a társadalombiztosítási

kifizetőhelynek, ennek hiányában az illetékes egészségbiztosítási pénztárnak meg kell küldeni.

A munkavédelmi törvény szerint a munkáltató egy személyben felel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi és tárgyi feltételeinek mindenkori biztosításáért.



Amennyiben a munkavállaló a személyi feltételeknek nem felel meg, úgy nem végezhet munkát (nincs érvényes munka-alkalmassági vizsgálata, alkoholos vagy kábítószer befolyásoltság alatt van, nem vett részt munkavédelmi oktatáson, nem rendeltetésszerűen vagy egyáltalán nem használja az egyéni védőeszközét stb.).

A munkavédelmi képviselőt a kivizsgálásokba be kell vonni.

A balesetek közvetlen, illetve közvetett okait egyaránt szükséges feltárni.

A legfontosabb az ismétlődés elkerülése érdekében a gyökér okok megtalálása.

4.6.1.1 *Baleset estén elsődleges teendő*

Nagyon fontos, hogy a munkavállalót ért baleset esetén, minél hamarabb részesüljön elsősegélyben, ezért lényeges a jogszabályi kötelezettség alapján kiképzett munkahelyi elsősegélynyújtó jelenléte. A zárt munkahelyeken bekövetkező balesetek esetén rendszerint ez nem is szokott problémát okozni, de azokban a munkakörökben, ahol a munkavállaló sok esetben egyedül és gyalogosan vagy valamilyen jármű használatával közlekedik, már nem ilyen egyszerű a helyzet. Rengeteg alkalommal tapasztalom, hogy az utca emberét nem nagyon hatja meg, amikor valaki a környezetében megsérül vagy rosszul lesz. Rendszerint a mobiltelefonjukkal készítene felvételek az esetről, ahelyett, hogy a mentőket vagy más segítséget hívjon a helyszínre. Teszik ezt az állampolgárok úgy, hogy a törvény mindannyiunkat kötelez a segítségnyújtásra a tőlünk várható módon. Előfordulhat, hogy a munkavállaló a munkavégzés során rosszul lesz vagy balesetet szenved a közúti közlekedés során és senki nem megy oda segíteni neki. Ennek megszüntetése nem munkáltatói feladat, hanem inkább az állami szerveket terheli. Jó lenne az ilyen eseteknél egy egységes hatósági gyakorlat kialakítása és a segítséget nem nyújtó állampolgárok súlyozott szankcionálása. Soha ne menjünk el az utcán eszméletlenül fekvő ember mellett, még ha annak ruházata rendezetlennek vagy piszkosnak tűnik, akkor sem. Előfordulhat, hogy az esés vagy több elesés következtében került külsőleg ilyen ápolatlannak tűnő állapotba. Előfordult több esetben is, hogy az inzulin sokkot kapott cukorbeteg embernek nem nyújtottak segítséget, mert alkoholos lehelete miatt azt hitték, hogy csak be van rúgva. Igen a súlyos cukorbeteg embereknek sok esetben alkoholos a lehelete a szervezetben lévő túlzott cukormennyiség és annak a test biológiai folyamataiban végbemenő változásai miatt. Ennek okán soha ne bocsátkozzunk feltételezésekbe, hanem inkább nyújtsunk segítséget valamilyen módon.

Baleset estén mindent megelőzően elsődleges teendő annak felmérése, hogy a veszély megszűnt-e, és a mentés során nem lesznek-e aránytalanul nagy veszélynek kitéve a mentést végzők. Ha azt állapítjuk meg, hogy a súlyos veszély továbbra is fennáll, akkor azt kell elsődlegesen megszüntetni és csak azután kezdetünk a mentéshez. (Például, ha egy áramütött sérült az áramkörben maradt, mert nem tudja elengedni a feszültség alatt álló vezetékét, akkor előbb vagy le



kell kapcsolnunk az áramkört vagy alkalmas eszközt kell használnunk, amivel a sérültet úgy tudjuk menteni (kiszabadítani az áramkörből), hogy közben saját magunkat meg tudjuk védeni a súlyos sérüléstől.)

A sérült ellátásához hozzátartozhat az elsősegélynyújtás, vagy szükség esetén mentőszolgálat, tűzoltóság (katasztrófavédelem), vagy egyéb segítség hívása. (Pl. a 112-es egységes európai segélyhívószám segítségével, amely ingyenesen hívható mind vezetékes, mind mobiltelefonról, bárhol az Európai Unióban, sőt szinte az egész kontinensen, és ezen egyetlen hívással elérhetőek a mentők, a rendőrség, és a tűzoltóság /katasztrófavédelem/.)

Ha a veszély a baleset bekövetkezése után továbbra is fennáll, akkor szükséges lehet a sérülten kívül a közelben tartózkodó munkavállalók, tanulók, hallgatók (összességében a munkavégzés hatókörében tartózkodók) menekítése is.

Ahhoz, hogy ez a menekítés gyorsan és szervezeten történjen, gondoskodni kell arról, hogy a munkavállalók egészségét vagy biztonságát fenyegető súlyos és közvetlen veszély esetén az érintett munkavállalók erről azonnal tájékoztatást kapjanak, a munkát beszüntethessék és a munkahelyeket azonnal elhagyhassák, biztonságos helyre távozhassanak.

Ennek megvalósításához a munkahely jellegére, helyzetére, kiterjedésére, a veszélyforrások hatására, továbbá a munkavégzés hatókörében tartózkodókra is tekintettel a munkáltatónak (előzetesen megírt) mentési tervvel kell rendelkeznie, és a mentéshez szükséges személyeket ki kell jelölnie. A mentési terv biztonsági, tűzvédelmi, intézkedési vagy más hasonló tárgyú tervbe foglalva is elkészíthető.

A mentési terv munkahelyre vonatkozó részét minden érintett munkavállalóval ismertetni kell. A veszélyeztetés foka vagy vonatkozó jogszabályi előírás által megkívánt időszakonként a mentést és a menekülést gyakorolni (gyakoroltatni) kell.

Összefoglalva, elsődleges feladat a jelenlévők biztonságának megteremtése.

4.6.1.2 *A munkabalesetek nyilvántartása*

A munkahelyi balesetek nyilvántartása nem csak azért fontos, mert jogszabályi kötelezettség írja elő, hanem mert az azokból készített statisztika alapján megállapítható, hogy mely munkaterületeken és milyen jellegű kockázatok ellen kell a jövőben megfelelő védekezési eljárást kialakítani. Egy ilyen nyilvántartás megfelelő elemzése sok esetben alkalmas lehet a későbbiekben bekövetkező súlyosabb balesetek megakadályozására, elkerülésére.

Ennek okán ez egy nagyon fontos munkáltatói feladat, hiszen az munkavédelemben a megelőzés a legfontosabb tevékenység.

A munkáltató minden munkabalesetet köteles nyilvántartani a törvényben, valamint a kiadott végrehajtási rendelkezésben meghatározott, alább részletezett adatok figyelembe vételével:

- a) a munkabaleset - minden évben 1-es sorszámmal kezdődő - számát;
- b) a sérült munkakörét;
- c) a sérülés időpontját, helyszínét, jellegét, rövid tényállását;
- d) a sérült ellátására tett intézkedést;
- e) annak tényét, hogy a sérült folytatta-e a munkáját.

A munkabaleseti nyilvántartást a munkáltató székhelyén összesítve és minden területileg elkülönült szervezeti egységénél külön - külön vezetni kell.

A sérült munkáját közvetlenül irányító személy minden - a sérült által bejelentett, illetőleg tudomására jutott balesetet - ideértve a keresőképtelenséggel nem járó sérülést is - köteles a munkahelyi baleseti naplóba bejegyezni.

13. számú melléklet Munkabaleset sérültjének meghallgatása

4.7 Dohányzás, drogok, gyógyszerek, alkohol

A munkavállaló egészségmegővése egy fontos feladat a munkahelyeken, de ennek nem csak a munkahelyi környezetben kell jelen lennie, hanem a szenvedélybetegségek tekintetében is szerepe van. Amennyiben nem foglalkozunk a munkavállalók szenvedélybetegségeinek megszüntetésével, az nem csak a munkavállaló egészségi problémáinak fokozódását és a kialakuló kísérő betegségek miatti munkakiesését eredményezik, hanem az alkohol és drogfogyasztással kapcsolatosan fokozott balesetveszélyt is okozhatnak és nem csak az érintett munkavállaló tekintetében. Egy ittas vagy bódult munkavállaló a munkavégzés során nem csak magára, de a környezetében vagy vele munkát végzőkre és a környezetében tartózkodó más személyekre (ügyfelek, látogatók stb.) is veszélyt jelenthet. Természetesen munkaegészségügyi szempontból vizsgálva a szenvedélybetegségben szenvedő munkavállaló egészségének megőrzése az elsődleges szempont, ezért nem megfelelő megoldás az ilyen munkavállalók eltávolítása (elbocsájtása) az adott cégtől, hiszen gyakran előfordul, hogy a munkája során egyébként jól teljesít, de az azzal járó pszichikai nyomás miatt kezd el inni vagy drogokat fogyasztani. Itt természetesen nem csak a klasszikus kábítószerekre kell gondolni, hanem a különböző teljesítményfokozó szerekre (manager tableta stb.) is, hiszen ezek alkalmankénti szedése nem okoz problémát, de amikor már azzal indul a nap akkor igen.

Jó gyakorlat, amikor a munkahelyen van valamilyen egészségmegőrző program a munkavállalók részére, ami az ilyen jellegű szenvedélybetegségekről szóló előadásokat, illetve leszoktató program is tartalmaz.

A Munka Törvénykönyve a munkavállaló kötelezettségeként rögzíti, hogy a munkahelyén munkára képes állapotban jelenjen meg, és munkaideje alatt munkára képes állapotban álljon a munkáltató rendelkezésére. Ezt a munkáltató ellenőrizni is jogosult. Az alkoholellenőrzés kapcsán



napjainkra egységes bírói gyakorlat alakult ki. A munkáltató jogosult az alkoholos befolyásoltság ellenőrzésére, a munkavállaló pedig köteles a vizsgálatnak alávetni magát, ennek megtagadása az együttműködési kötelezettség megszegését jelenti.

Dohányozni csak az arra kijelölt helyen lehet. A munkáltató a külön erre kijelölt dohányzóhelyekkel kell, hogy gondoskodjon a nemdohányzók védelméről.

A dohányzásra kijelölt helyiség zárt légterű csak abban az esetben lehet, ha a folyamatos légcsere biztosított, azaz például a szellőztetés vagy légcsere során a dohányfüstös levegő nem halad át olyan helyen, ahol nemdohányzók tartózkodnak. Olyan helyet vagy helyiséget célszerű kijelölni, ahol kizárólag dohányosok dolgoznak.

A nemdohányzók védelméről szóló törvény a következőket mondja ki: "A dohányzás számára kijelölt helyek kivételével nem szabad dohányozni

- közforgalmú intézménynek a szolgáltatást igénybevevők számára nyitva álló zárt légterű helyiségeiben;
- tömegközlekedési eszközön;
- zárt térben megtartott rendezvényen;
- munkahelyen, a külön jogszabályban, valamint a munkáltató rendelkezései szerint meghatározott esetekben."

Drog és alkoholfogyasztás a munkahelyen:

Súlyos problémákat okozhat, ha a munkavállaló valamilyen szenvedélybetegségben, függőségben szenved. Nem csak a saját munkavégzésére lehet hatással, de a munkahelyi környezetre is káros hatásokat gyakorolhat (munkamorál romlása, munkahelyi erőszak stb.).

A függőség és szenvedélybetegség:

Hétköznapi szóhasználatban a **függőség** szót a ragaszkodás, hozzászokás, szükséglet értelemben használjuk. A függőség jelenségének önmagában nincs pozitív, vagy negatív értéke, jelentését a kontextus adja, például a függőség egy csecsemő számára a túlélést teszi lehetővé – ez Fairbairn szóhasználatában az infantilis függőség. Amennyiben az érett függőségbe való eljutás sérül, kóros függőségi állapotok (szenvedélybetegségek, azaz addikciók), illetve kóros függetlenségi állapotok ([autisztikus](#) magatartás) alakulnak ki.

A szenvedélybetegség – másként **addikció** vagy kóros szenvedély – hátrányos helyzetbe hozhatja az érintett személyt és környezetét is, mivel kényszeres viselkedési mintákból áll, melyekben a viselkedés irányítása, abbahagyása sikertelen. Pszichológiai értelemben véve a kóros szenvedély azt jelenti, hogy egy a hétköznapiakban elterjedt és normálisnak vagy csak enyhén deviánsnak látszó viselkedésmód



mintegy elszabadul, dominánssá válik. Ugyanakkor bizonyos függőségtípusok, pl. a munkamánia sokkal elfogadottabb.

Nem elhanyagolható tehát az ilyen jellegű probléma és megoldása haladéktalan intézkedést igényel. Elsődleges azonosítani kell az ilyen jellegű függőséggel küzdő munkavállalókat (drog és alkohol teszt) és a foglalkozás egészségügyi szakszolgálat bevonásával megfelelő stratégiát kell kidolgozni a veszély leküzdésére. Természetesen nem elhanyagolható, hogy az ilyen jellegű problémával küzdő munkavállaló mennyire hajlandó alávetni magát egy esetleges kezelésnek a probléma megszüntetése érdekében. Meglátásom szerint ez csak olyan munkahelyeken lehetséges, ahol a munkavállaló és munkáltató között bizalmi kommunikáció alakult ki és a munkavállaló is belátja, hogy függősége vagy szenvedélybetegsége milyen káros hatásokat gyakorolhat a környezetére.

4.8 Egyéni védőeszközök használata

Az ágazatokon belül a labortevékenységek végzése során jellemző az egyéni védőfelszerelések alkalmazása és sok esetben ez egy köpeny, védőszemüveg és egyszer használatos védőkesztyűben ki is merül. Előfordulhat azonban, hogy a műszaki szaktevékenység végzése során olyan környezetben kénytelen a munkavállaló felmérést vagy vizsgálatot végezni, amely jellegéből adódóan jelent veszélyt rá. Gondolok itt a különböző területfelmérések és vizsgálatok során olyan építési munkaterület, melyre a belépés és az ott tartózkodás okán szükséges a megfelelő láb és fejevédelem alkalmazása, valamint a jól láthatóság kérdése. Ilyenkor természetesen az ilyen területeken dolgozó más ágazati munkavállalókhöz hasonlóan, ugyanolyan védőfelszerelésekkel (ormerevítéses védőbakancs, védősisak, láthatósági mellény) kell ellátni a munkavállalót.

A képernyő előtti munkavégzés során az ott alkalmazott látást elősegítő és a munkavállaló ergonómiai igényeit kielégítő védőeszközök (csuklótámasz, lábtartó, deréktámasz) biztosítása a fontos munkáltató részéről. Sok esetben tapasztalható, hogy az irodai környezetben munkát végzők nincsenek ellátva az ilyen kiegészítő védőeszközökkel, pedig ezek alkalmazása a foglalkozási megbetegedések kialakulásának veszélyét hivatott elhárítani.

Egyéni védőeszköz: minden olyan eszköz, amelyet a munkavállaló azért visel vagy tart magánál, hogy az a munkavégzésből, a munkafolyamatból, ill. a technológiából eredő kockázatokat, az egészséget és a biztonságot nem veszélyeztető mértékűre csökkentse.





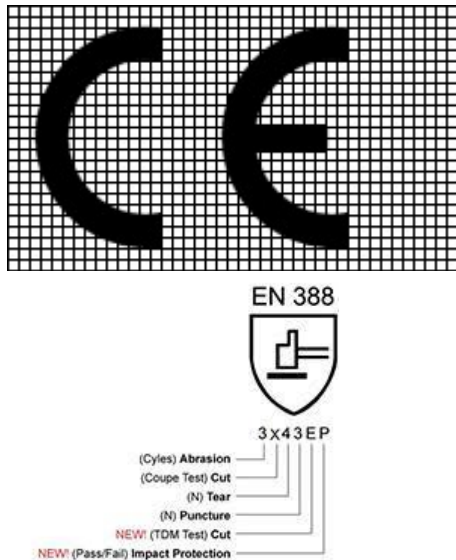
Ennek érdekében a munkáltatónak

- meg kell határozni a veszélyforrások elleni megfelelő, hatásos védelmet nyújtó egyéni védőeszközöket,
- az előírt védőeszközökkel az érintett munkavállalókat el kell látni,
- az egyéni védőeszközök rendeltetésszerű használatára a munkavállalókat ki kell oktatni és
- az egyéni védőeszközök használatát - kockázatkezelés fenntartottságának biztosítása! - meg kell követelni.

Az egyéni védőeszköz személyes használatra szolgál, kihordási ideje nincs. A munkáltató köteles az egyéni védőeszközt ellenszolgáltatás nélkül biztosítani!

A munkavállalók részére csak olyan egyéni védőeszközök adhatók ki, amelyek rendelkeznek a szükséges megfelelőség-értékelési tanúsítással. Az Mvt. erre vonatkozóan a következőket írja elő:

Egyéni védőeszközt forgalomba hozni, használatba venni akkor szabad, ha az rendelkezik EK-megfelelőségi nyilatkozattal, illetve EK-típustanúsítvánnyal. Az egyéni védőeszközök megfelelőségének tanúsítását a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében foglaltak szerint kell elvégezni (Mvt. 18. § (4) bekezdés).



Az egyéni védőeszközök küldetése, rendeltetése, hogy egy adott munkavállalót megvédjen egy adott veszélyforrás ártalmaitól, hatásaitól - amennyire a műszakilag meghatározott jellemzői alapján behatárolt védelmi szintje ezt biztosíthatja. Nem lehet tőlük olyan mértékű védelmet elvárni, mint pl. megfelelő műszaki kontroll alá vont kockázatok esetén. Sok esetben az egyéni védőeszközöknek "esélyük" sincs leküzdeni a veszélyeket. (pl. járófelület védőlábbeli, nagymértékű sugárzás stb.)

Az egyéni védőeszközöket szükséges lehet előírni, ha a munkavállalót

- **potenciális kockázatok fenyegethetik** (lehetőség a veszély "megjelenésére" (tárgyak leesése, működés lehetséges zavarai, ismeretlen anyagok stb.)
- azonosított, ténylegesen fennálló veszélyek, amelynek a munkavállaló ki van téve (munkakörnyezet, munkaeszközök stb.)

A potenciális veszély: helyzet, amely nem természetes, de a tevékenység, a működés jellegéből fakadóan váratlanul, esetlegesen előállhat, bekövetkezhet. (pl. leesés, ütődés, ütközés, vágás, zúzódás váratlan indulás esetén, szerszám vagy anyag kirepülése, törésveszély, váratlanul feltűnő személy - látogató, figyelmetlen munkavállaló, extrém intenzitású fékezés stb. - esetén).

Egyéni védőeszköz szerepe: expozíció csökkentése, kóroki tényezők hatásmechanizmusának kordában tartása. (zaj, villamos ív, por, sugárzás, rezgés, leesés)

Az egyéni védőeszköz védelmi képességét, működését a munkavállalónak oktatni szükséges.

Az egyéni védőeszköz dokumentumainak – használati utasítás – a munkavállalók által értett nyelven rendelkezésre kell állniuk.

Az egyéni védőeszköz csak akkor képes a kockázatcsökkentő feladatát ellátni, ha rendeltetésszerűen használják, ezért ezt a munkáltatónak ellenőriznie kell. Az intézmény jellegéből fakadóan lehet szükség egyéni védőeszköz juttatására.

Ennek során a munkáltatónak meg kell határoznia

- az egyéni védőeszközzel támasztott védelmi követelményeket (védelmi képesség stb.)
- az egyéni védőeszközzel kapcsolatos oktatások tematikáját, módszertanát (szükség szerint gyakoroltatást is beiktatva)

A szükséges egyéni védőeszközökkel kapcsolatos információkat a munkáltató az egyéni védőeszköz juttatási rendben rögzíti munkakörök és munkatevékenységek szerint.

Nem minősül védőeszköznek: a ltt azokról a ruházatokról, eszközökről és berendezésekről beszélünk, melyeket nem valamely ártalom elleni védelemre alakítottak ki és nem rendelkeznek a megfelelő minősítéssel.

Amennyiben megelőző műszaki, ill. szervezési intézkedésekkel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés nem valósítható meg, a kockázatok egészséget nem veszélyeztető mértékűre csökkentése érdekében a munkáltató a munkavállalókat a kockázatokkal szemben védelmet nyújtó védőeszközzel köteles ellátni és ellenőrizni köteles azok rendeltetésszerű használatát is.

Amennyiben egyszerre több kockázat fennállása szükségessé teszi, hogy a munkavállaló egy időben több védőeszközt használjon, ezeknek a védőeszközöknek összeillőnek, hatékonyak kell lenniük a fennálló kockázatokkal szemben.

A védőeszköz személyes használatra szolgál, kihordási ideje nincs. Amennyiben a munkavégzés körülményei megkívánják, hogy valamely védőeszközt ne csak egy személy, hanem többen is használjanak, megfelelő intézkedéseket kell tenni annak biztosítására, hogy az ilyen használat ne jelentsen egészségügyi vagy higiénés kockázatot a használók számára.

A védőeszközt a munkáltató ingyenesen köteles biztosítani, továbbá a karbantartás, tisztítás, javítás vagy csere útján gondoskodik arról, hogy a védőeszköz használható, valamint megfelelő higiénés állapotban legyen.

A munkáltató előzetesen köteles tájékoztatni a munkavállalót azoknak a kockázatoknak a jellegéről és mértékéről, amelyekkel szemben a védőeszköz használata őt megvédi.

A munkáltató munkahelyenként és munkakörönként írásban köteles meghatározni – a kockázatok jellegét és mértékét figyelembe véve - azokat a munkafolyamatokat, technológiákat, ideértve a munkaeszközöket és anyagokat is, amelyek a védőeszköz használatát indokolják, valamint juttatott védőeszköz típusát és a védőeszköz használatával járó egyéb előírásokat (pl. védőeszköz



ellenőrzése, tárolása, cseréje, karbantartása, az elhasználódott eszközök veszélyes hulladékként történő kezelése).

A védelmi képességét veszített védőeszköz tovább nem használható. Az elhasználódott védőeszközt hulladékként, meghatározott esetekben veszélyes hulladékként kell kezelni és a gyűjtőhelyet ki kell jelölni.

A munkavállaló védőeszköz használatáról érvényesen nem mondhat le.

A munkavállaló a védőeszközt nem viheti el a munkahelyéről, kivéve akkor, ha a munkáltató engedélyezte annak elvitelét, amennyiben a munkavégzés helye változó és a munkáltató más módon nem tudja biztosítani a védőeszközt a munkavállaló számára, a védőeszköz elvitele közegészségügyi szabályokba nem ütközik.

A munkáltató a védőeszköz juttatásának rendje meghatározásában a munkavédelmi képviselőt, valamint a foglalkozás egészségügyi szolgálatot köteles bevonni, akik jogosultak védőeszköz kiválasztására javaslatot tenni.

14. számú melléklet Egyéni védőeszköz juttatási rend és kiadási nyilvántartás minták

15. számú melléklet Az egyéni védőeszközökön szereplő piktogramok magyarázata

5 A munkavédelem hatósági felügyelete

A munkavédelmi hatósági ellenőrzések alkalmával a felügyelők nem csak a munkabiztonsági, hanem az egészségmegővást célzó kialakítások és intézkedések megfelelőségét is vizsgálják az adott munkahelyen. Nem megfelelőség vagy hiányosság esetén pedig ugyanúgy szankcionálják azok hiányát vagy a kialakított védelem alkalmatlanságát. Ebben a tekintetben a vegyi anyagok felhasználására, tárolására vonatkozó, valamint a képernyős munkahelyek ergonómiai követelményeivel kapcsolatos előírások kerülnek előtérbe az ágazatokban.

A munkavédelemmel kapcsolatos közigazgatási feladatokat a fővárosi és megyei kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szerve látja el, melyet a munkavédelmi hatóság alkot.

A munkavédelmi hatóság illetékessége megegyezik a fővárosi és megyei kormányhivatal illetékességi területével. A felügyelők a hatóság illetékességi területén, valamennyi munkahelyen ellenőrzést tarthatnak, függetlenül a foglalkoztató székhelyétől és telephelyétől.

Munkavédelmi hatóság fontosabb feladatai:



- a munkavédelemre vonatkozó szabályok megtartásának elősegítése, ellenőrzése.
- tájékoztatást ad a közbeszerzési eljárásban az ajánlattevők részére a munkavállalók egészségére és biztonságára vonatkozóan.
- munkavédelmi tájékoztatással és tanácsadással segíti az érintetteket a munkavédelemmel kapcsolatos jogaik gyakorlására és kötelezettségeik teljesítésére vonatkozóan.
- a munkáltatók és munkavállalók biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos feladatainak ellenőrzése.
- a munkahelyek létesítésére, a munkaeszközök üzemeltetésére, az egyéni védőeszközökre vonatkozó követelmények betartásának ellenőrzése.
- a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések és a munkavállalót a munkavégzéssel összefüggésben érő betegség kiváltására alkalmas hatások kivizsgálásának, bejelentésének, nyilvántartásának, valamint megelőzésére tett intézkedéseknek ellenőrzése.
- A Munkavédelmi hatóságok és a munkaügyi felügyelőségek keretében a hatósági feladatok ellátására munkavédelmi felügyelők működnek.

Munkavédelmi hatósági feladatok:

- A Hatóság munkavédelmi igazgatósága útján ellátja az általános munkavédelmi hatósági feladatokat.
- A munkavédelmi feladatok ellátása kiterjed a munkabiztonság és a munkaegészségügy hatósági feladataira,
- A Hatóság gyűjti és feldolgozza a foglalkozási megbetegedésekkel, fokozott expozíciókkal kapcsolatos adatokat.
- Az egyéni védőeszközök tekintetében munkavédelmi hatósági ellenőrzés során saját hatáskörben látja el a piacfelügyeleti feladatokat.

A Munkavédelmi hatóságok az alábbi munkavédelmi hatósági feladatokat látják el:

- jogosult a munkahelyek tekintetében a munkáltatót határozatban kötelezni arra, hogy írásban nyújtson tájékoztatást a megjelölt munkavédelmi követelmények teljesítéséről;
- valamennyi munkahelyen – akár előzetes bejelentkezés- és külön engedély nélkül, ellenőrzési jogosultságát az erre jogosító arcképes igazolványával igazolva – ellenőrzést tartani
- jogosult a munkabaleseteket a közúti közlekedéssel kapcsolatosak kivételével

kivizsgálni. Ez a kivizsgálási eljárása a munkáltatónak a balesetek kivizsgálására irányuló felelősségét nem érinti,

- a munkáltatót felhívni az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítésére;
- jogosult a munkáltatót a feltárt hiányosságok meghatározott határidőn belül történő megszüntetésére kötelezni;
- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó előírások súlyos megszegésével foglalkoztatott munkavállalót a kifogásolt munkavégzéstől eltiltani;
- jogosult a munkavállaló egészségét, testi épségét közvetlenül fenyegető veszély esetén, vagy határértéket meghaladó expozícióban (rákkeltő, mutagén, teratogén hatású anyagok) a veszély elhárításáig a munkavégzést felfüggeszteni. Jogosult továbbá a nem megfelelő védelmet nyújtó védőeszköz használatakor a veszélyes tevékenység, illetőleg üzem, üzemrész működésének, munkaeszköz, egyéni védőeszköz, veszélyes anyag/készítmény használatának felfüggesztését elrendelni;
- jogosult elrendelni a munkahely, a munkaeszköz, vagy az egyéni védőeszköz soron kívüli ellenőrzését;
- a balesetet munkabalesetnek minősíteni, továbbá a munkabaleset bejelentését vagy kivizsgálását elrendelni, ha a bejelentést vagy a kivizsgálást elmulasztották vagy nem a jogszabályban foglaltaknak megfelelően végezték, illetőleg ha a munkáltató a balesetet jogszabályba ütköző módon nem tekinti munkabalesetnek;
- a munkaeszköz és egyéni védőeszköz működését, használatát felfüggeszteni, ha az nem rendelkezik a megfelelőséget tanúsító nyilatkozattal, illetve az EK-típustanúsítvánnyal;
- jogosult a munkáltatót arra kötelezni, hogy az éjszakai munkavégzés keretében foglalkoztatott munkavállalói átlagos statisztikai létszámát, munkarendjét, az éjszakai munkavégzés körülményeire vonatkozó információkat, valamint a közölt adatokban, tényekben bekövetkező változást időszakonként bejelentse;
- a szabálysértésre vonatkozó külön jogszabályok szerint eljárni, helyszíni szabálysértési bírság kiszabását elrendelni;
- a munkahelyen tartózkodó személytől az ellenőrzéshez szükséges felvilágosítást kérni, valamint az ilyen személyt személyi azonossága igazolására felhívni;
- az ellenőrzés lefolytatásának akadályozása esetén jogosult a rendőrség igénybevételére;
- jogosult a munkáltatót kötelezni a munkahigiénés vizsgálatok (pl. zajszint mérése, megvilágítási erősség mérése, légállapotok műszeres meghatározása, rezgéseexpozíció meghatározása, szennyezőanyag koncentrációjának méréssel történő meghatározása) elvégzésére.
- A munkavédelmi felügyelő köteles a bejelentett súlyos



munkabalesetet, valamint a foglalkozási megbetegedést, a fokozott expozíciós esetet - a munkáltató ez irányú felelősségét nem érintve - kivizsgálni.

- A munkavédelmi felügyelő az bekezdés f), g) és j) pontjaiban foglalt határozatának fellebbezésre tekintet nélküli végrehajtását rendelheti el.
- A felügyelő a tényállás alapján jogosult a munkáltató és a munkahelyen munkát végző személy közötti munkavégzésre irányuló - az ellenőrzés megkezdésekor, illetőleg súlyos baleset bekövetkezése esetén a baleset időpontjában fennálló - jogviszonyt szervezett munkavégzésnek minősíteni. A minősítéshez a munkáltatónak rendelkezésre kell bocsátania mindazokat a bizonyítékokat, amelyek alapján megállapítható, hogy a részére végzett munka nem tartozik a szervezett munkavégzés körébe.
- Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak és a munkavédelmi ellenőrzés eredményeként valamely munkáltató nem azonosítható, vélelmezni kell, hogy az érintett munkavállalók munkáltatója az, aki a tevékenységet a munkahelyen ténylegesen irányítja.

A munkavédelmi hatóság munkavédelmi bírságot alkalmaz, ha a munkáltató az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó követelmények és összehangolási kötelezettségek teljesítését elmulasztja, és ezzel a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyezteti.

A munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyeztethetik különösen a következők:

- a munkavédelmi üzembe helyezés elmulasztása,
- az időszakos biztonsági felülvizsgálat elmulasztása,
- a soron kívüli ellenőrzés elmulasztása,
- a kockázatértékelés elmulasztása, a kockázatértékelés keretében szükséges expozícióbecslés/mérés hiánya,
- a szükséges biztonsági berendezések, egyéni védőeszközök működésképtelensége, illetve hiánya,
- a munkavégzés összehangolási kötelezettségének elmulasztása,
- a veszélyes munkahelyen, veszélyes munkaeszközzel, vagy veszélyes technológiai folyamatban végzett munka esetére előírt munkaköri alkalmassági vizsgálatok, biológiai monitorozás elmulasztása,
- a külön jogszabályok szerint előírt foglalkoztatási tilalom megszegése (pl. nők, fiatalok, idősebb munkavállalók esetében),
- a megengedett értéket meghaladó expozícióban történő foglalkoztatás,
- a rákkeltő expozícióval járó tevékenység esetére az előírt mérések elmulasztása.

A munkavédelmi hatóság (a felügyelő ez irányú előterjesztése alapján) munkavédelmi bírságot vethet ki. A munkavédelmi bírságok kiszabásáról a 273/2011.(XII.20.) Korm. rendelet intézkedik.

17. számú melléklet a 2019. évre szóló munkavédelmi és munkaügyi ellenőrzési irányelvekről.

6 Munkavédelmi szabályzatok és egészség megőrzési feladatok

A munkavédelmi szabályzat az a dokumentáció, melyben a munkáltató meghatározhatja az adott munkahelyre vonatkozó specifikus munkabiztonsági és egészségvédelmi intézkedéseket és az ezzel kapcsolatos feladatköröket és feladatköröket ellátó munkavállalókat. Érdemes a dokumentációban nem nevesíteni a feladatköröket ellátó személyeket, hanem a hozzájuk tartozó beosztást, mivel a személy változhat, de a munkakör kisebb eséllyel. Alkalmos továbbá a dokumentum az adott cég egészség megőrzési politikájának meghatározására és a munkáltató ez irányú elkötelezettségének hangsúlyozására. Természetesen kevés, ha ezt egy szépen elkészített dokumentációban leírjuk, azok céltudatos betartása, betartatása is fontos.

A Munkavédelmi Szabályzat (MVSZ) az adott szervezet teljes működésére vonatkozóan szabályozza az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést, munkakörülményeket az irányadó jogszabályi rendelkezéseknek és szabványi előírásoknak megfelelően. A Munkavédelmi Törvény és végrehajtási rendeletei alapján állapítja meg az MVSZ-ben a munkáltató a belső munkavédelmi rendjét és követelményeit, a munkavállalók jogait és kötelezettségeit, az eljárási szabályokat a vonatkozó jogszabályokkal összhangban. A MVSZ előírásai kötelezőek azok részére is, akik munkaviszonyon kívül bármilyen okból a munkáltató területén, illetve munkaterületein tartózkodnak. A MVSZ hatálya kiterjed a munkáltató valamennyi munkavállalójára, és a munkavégzéssel járó egyéb jogviszonyra. Kiterjed továbbá a MVSZ hatálya azokra a munkavállalókra is, akik más munkáltatónál vannak munkaviszonyban, de azok a munkáltató területén végeznek munkát.

Az MVSZ munkáltatói utasítás, amelynek megszegése munkajogi következményekkel jár. Amennyiben az MVSZ –ben előírtak végrehajtásának elmulasztása anyagi, személyi kárt, illetőleg veszélyeztetést eredményez, úgy munkáltatói kártérítési, illetőleg polgári jogi kártérítési, szabálysértési, büntetőjogi felelősségre vonásra is sor kerülhet az eljáró hatóság, más szerv (személy) részéről a mulasztó munkavállalóval szemben. Súlyos mulasztás esetén az egész munkáltatót (annak gazdasági eredményét) sújtó munkavédelmi bírság kiszabásának is helye lehet. A szervezeti szintű munkavédelmi tevékenység javítása érdekében



érdeemes megfontolni úgynevezett ösztönző rendszerek bevezetését is a szervezeti kultúrába, folyamatokba.

7 Munkavédelmi oktatás és foglalkozás-egészségügyi szolgálat

A munkavédelmi oktatás az a fórum, ahol a munkáltató tájékoztathatja a munkavállalókat az adott munkahelyen alkalmazott egészség-megőrzési intézkedéseiről és az ezzel kapcsolatosan betartandó szabályokról. Alkalmas továbbá az egészség-megőrzési ismeretek célzott átadására és a munkavállalók munkavédelmi tudatosságra nevelésére. Az oktatásnak minden esetben hely-specifikusnak kell lennie és nem általános mindenre gumibugyiként ráhúzható tájékoztatásnak. Tartalmazza ténylegesen azoknak a veszélyeknek és egészségkárosító tényezőknek az ismertetését és elhárításuknak, kiküszöbölésüknek metódusát, mely az adott munkahelyen és munkakörnyezetben fenyegetik a munkavállalókat. Egy képernyős munkahelyen tartott oktatás tartalmazza a képernyős munkavégzés során biztosított védőeszközök és munkaszervezési intézkedések ismertetését és az egészségmegővését célzó fontosságát és lényegét, hogy a munkavállaló megértse azok használatának és betartásának fontosságát. A munkájuk során közúti közlekedésben résztvevő munkavállalók részére tartalmazza a KRESZ legújabb vonatkozó rendelkezéseinek ismertetését és a közúti közlekedés során fellépő veszélyeket és ártalmakat, valamint az ellenük való védekezés módjait. Tartalmazhat még vezetés közben a járművezetés káros hatásait csökkentő tornagyakorlatok bemutatását vagy olyan egyéb jó gyakorlatokat, melyek hazai és nemzetközi tapasztalatokon alapulnak.

7.1 Munkavédelmi oktatások rendje

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteit a munkavállalók részére oktatás keretében kell biztosítani. Minden oktatást dokumentálni szükséges.

18. számú melléklet Munkavédelmi oktatási napló és tudásfelmérés módszerei

19. számú melléklet Közúti közlekedés biztonsága a munkavégzés során

7.1.1 Előzetes munkavédelmi oktatás

Előzetes munkavédelmi oktatásban kell részesíteni a munkavállalót:

- munkába álláskor,
- a munkahely vagy munkakör megváltoztatásakor, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor,



- munkaeszköz átalakításakor, vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor, új technológia bevezetésekor.

Az ismeretek megszerzéséig a munkavállaló csak felügyelet mellett foglalkoztatható!

Munkavédelmi oktatás keretében a munkavállalónak meg kell ismernie:

- a munkavédelemmel kapcsolatos a törvény, a jogszabályok által számára biztosított jogokat és kötelezettségeket,
- a munkavédelmi rendelkezések munkájával összefüggő részeit, a munkáltatói szabályozás rá vonatkozó rendelkezéseit,
- a munkája biztonságos végzéséhez szükséges technológiai, kezelési, karbantartási, üzemeltetési utasításokat,
- a munkával kapcsolatos közlekedésbiztonsági, tűzvédelmi, elsősegély-nyújtási ismereteket.

A gyakorlati oktatás segítse elő és biztosítsa az elméleti munkavédelmi ismeretek begyakorlását, következetes alkalmazását.

Ahhoz, hogy a munkavállaló a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés ismereteivel ismétlődő oktatásban kell részesíteni.

Az ismétlődő oktatást a szükségszerűen, de legalább évente célszerű megtartani.

Oktatásban kell részesíteni a munkáltató területén munkát végző, de nem annak állományába tartozó munkavállalókat is.

A nem fizikai munkát végző dolgozók oktatásban való részvételi kötelezettségüknek oly módon is eleget tehetnek, hogy a rendelkezésükre bocsátott, a munkakörükkel összefüggő ismereteket tartalmazó tananyag elsajátítását írásbeli nyilatkozattal tanúsítják. Az írásbeli nyilatkozatot célszerű két évente megismételni.

A munkavédelmi oktatást munkaidőben kell megtartani. Az oktatás időtartamára átlagkereset jár.

Rendkívüli oktatást szükséges tartani, ha a munkáltató területén olyan súlyos munkabaleset, foglalkozási megbetegedés, vagy a dolgozó életét, egészségét veszélyeztető esemény történt, amely a munkavállalók meghatározott köre számára munkakörük vagy tevékenységük alapján tanulsággul szolgálhat.

A rendkívüli oktatás során elhangzottak elsajátításáról meg kell győződni.

A munkavédelmi oktatás, pótoktatás, megtörténtét az erre rendszeresített oktatási naplóban

kell rögzíteni. Öt évig meg kell őrizni és okmányként kell kezelni.

Az oktatás elvégzését a résztvevők aláírásával ellátva kell nyilván tartani.

Az oktatási tematika elkészítése munkavédelmi szaktevékenység. Az oktatást végző feladatává, míg a tematika jóváhagyását az illetékes vezető feladatává kell tenni.

7.2 Foglalkozás-egészségügyi rendszer működése

A megfelelő foglalkozás-egészségügyi rendszer (FESZ) működtetése egy fontos munkáltatói kötelezettség. Természetes nem csak a megfelelő orvosi vizsgálatok elvégzése miatt, hanem az egészségmegőrzési feladatok meghatározása és egészségmegőrzési programok kidolgozása szempontjából is. Fontos lenne az ilyen jellegű intézkedések és programok megtervezésbe és kidolgozásába, valamint hatásosságuk vizsgálatába a foglalkozás-egészségügyi szakorvos bevonása. Természetesen a munkahelyi kockázatok felmérésében, feltárásában és az azok elleni védekezési stratégia kialakításában is jelentős szerepe van a FESZ orvosnak, a munkahelyi balesetek, foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciós esetek kivizsgálásában pedig elengedhetetlen a részvétel. Sajnálatos módon hazánkban a FESZ orvosok sok esetben csak a munkaköri alkalmassági vizsgálatokat végzik el a munkahelyeken és ténylegesen sem a könnyű sérüléssel járó munkahelyi balesetek, sem a kockázatok felmérésében nem vesznek részt tevőlegesen. Ez annak ellenére történik így, hogy az Mvt. előírásai szerint a munkahelyi kockázatelemzés elkészítése munkabiztonsági és munkaegészségügyi közös szaktevékenységnek minősül. Egy ideális világban a munkabiztonsági szakember felméri a munkabiztonsági (balesetveszély, gépek/berendezések biztonsága, munkahelyek biztonsági szempontú kialakítása stb.) kockázatokat, míg a FESZ orvos a munkaegészségügyi kockázatokat (ergonómiai követelmények, egészségkárosító tényezők stb.) méri fel megfelelően és megállapításait egy közösen készített dokumentációba foglalják. Ez lenne a megfelelően elkészített munkahelyi kockázat felmérés és elemzés.

7.2.1 Munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatok: előzetes, időszakos, soron kívüli, záró és speciális alkalmassági vizsgálatok

A munkáltató foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás igénybe vételével köteles biztosítani a munkavállalók előzetes, időszakos, soron kívüli, munkaköri, szakmai, ill. személyi higiénés alkalmasságának vizsgálatát, valamint szükség esetén a záró vizsgálatot.

A foglalkozás-egészségügyi szolgálat a munkáltató felelősségének érintetlenül hagyásával közreműködik az egészséges munkakörnyezet kialakításában, az egészségkárosítások megelőzésében.



Az alkalmassági vizsgálatok célja, annak tisztázása, hogy a betöltendő, ill. a betöltött munkakör vagy a választott szakma nem veszélyezteti-e a leendő vagy tényleges munkavállaló egészségét és testi épségét, nem befolyásolja-e kedvezőtlenül az egészségügyi állapotát, nem jelent-e veszélyt az utódai testi és szellemi fejlődésére.

A vizsgálattal tisztázni kell azt is, hogy a munkavállaló az egészségi állapota révén nem veszélyezteti-e az adott munkakörben mások, vagy a maga egészségét, továbbá, hogy a munkavállaló az adottságai révén nem szenved-e balesetet, illetve nem jelent-e balesetveszélyt. Tisztázható, hogy esetleges betegsége mellett a munkakörben nem szorul-e rendszeres foglalkozási ellenőrzésekre, továbbá az életkora (fiatalkorúak, időskorúak), vagy élettani állapota (terhesség) nem változtatta-e meg az adott munkakörre vonatkozó alkalmasságot.

A munkaköri és szakmai alkalmassága, orvosi vizsgálata lehet előzetes, időszakos és soron kívüli, továbbá a munkaköri alkalmasság vizsgálata és véleményezése záró vizsgálattal egészül ki bizonyos esetekben.

A személyi, higiénés alkalmassági vizsgálat lehet előzetes, időszakos és soron kívüli.

7.2.2 Előzetes munkaköri, szakmai, ill. személyi higiénés alkalmassági orvosi vizsgálat

Előzetes munkaköri alkalmassági vizsgálatot kell végezni:

- a munkavégzés megkezdését megelőzően minden foglalkoztatni kívánt személynél (fizikai - szellemi munkakörben egyaránt), a munkakör (munkahely) megváltoztatása előtt minden foglalkoztatott személynél, ha
 - fizikai munkát végez,
 - fiatalkorú,
 - nem fizikai munkakörben foglalkoztatott munkavállaló az új munkakörben, vagy munkahelyén a korábnál nagyobb, vagy eltérő jellegű megterheléseknek lesz kitéve,
- a foglalkoztatás megkezdése előtt szem- és látásvizsgálatot, a képernyős munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében,

(Előzetes személyi higiénés (járványügyi) vizsgálatot kell végezni:

- a munkát végző személynél a tevékenység gyakorlásának megkezdése előtt az ivóvíz minőségű vízellátást szolgáló berendezések, létesítmények működésével, szerelésével és karbantartásával kapcsolatos munkakörökben.
- a közfogyasztásra szánt élelmiszer (étel, ital) előállításával, forgalmazásával foglalkozónak,

A járványügyi érdekből végzett vizsgálat az alábbi vizsgálati körökből áll:

- bőrgyógyászati,
- TBC (ernyőkép szűrés, érvényes lelet)

A járványügyi érdekből kiemelt munkakörökben a munkát végző személynek az előzetes munkaköri, illetve személyi higiénés alkalmassági vizsgálat keretében "Egészségügyi nyilatkozat"-ot, valamint "Egészségügyi nyilatkozat és vizsgálati adatok" elnevezésű kiskönyvet kell kitölteni.)

7.2.3 Időszakos munkaköri, szakmai, ill. személyi higiénés alkalmassági vizsgálat

Időszakos alkalmassági vizsgálatot kell végezni a munkaköri alkalmasság újbóli véleményezése céljából:

- a 18. életévet be nem töltött munkavállalónál: évente
- a fizikai, kémiai, kóroki tényezők hatásának kitett munkavállaló (pl. laboratóriumi dolgozó) esetében: félévenként.

Időszakos orvosi vizsgálatot általában:

- 40 éves korig háromévenként,
- 40 - 50 életév között kétévenként,
- 50 év felett évenként,
- a feszültség alatti munkavégzéssel járó munkakörben dolgozóknál: évenként.
- A fokozott pszichés terhelésnek kitett munkavállalónál (magasabb vezető állású dolgozók, képernyős munkahelyen történő munkavégzés stb.) célszerű kétévente.
- Járványügyi érdekből kiemelt munkakörökben dolgozó munkavállalóknál: évente.
- Szem- és látásvizsgálatot a képernyős munkakörben dolgozók esetében kétévente.

7.2.4 Soron kívüli munkaköri, szakmai, ill. személyi higiénés alkalmassági vizsgálat

Soron kívüli munkaköri, szakmai, ill. személyi (higiénés) alkalmassági vizsgálatot kell végezni.

- Ha a munkavállaló egészségi állapotában olyan változás következett be, amely feltehetően alkalmatlanná teszi az adott munkakör biztonságos ellátására.
- Heveny foglalkozási megbetegedés, eszméletvesztéssel járó vagy ismétlődő munkabaleset előfordulását követően.
- Ha a munkavállaló előre nem várt esemény során expozíciót szenved.
- Ha a munkavállaló munkavégzése - nem egészségi ok miatt - hat hónapot meghaladóan szünetel.
- A munkavállaló olyan rosszullete, megbetegedése esetén, amely feltehetően munkahelyi okokra vezethető vissza, ill. 30 napos keresőképtelenséget követően.

7.2.5 Záró vizsgálat

Záró vizsgálatot kell végezni:

- külön jogszabályban szereplő emberi rákkeltő anyagok 10 éves,
- benzol- illetve, ionizáló sugárzás 4 éves expozícióját követően a tevékenység illetve a munkaviszony megszűnésekor,
- idült foglalkozási betegség veszélyével járó munkavégzés, munkakörnyezet esetén a foglalkoztatás megszűnésekor,
- külföldi munkavégzés esetén a munkavállaló végleges hazatérését követően.

7.2.6 A vizsgálatot végző személyek, ill. szervezetek

A munkaköri alkalmasság vizsgálatát és véleményezését első fokon a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatás nyújtására jogosult orvos végzi.

A munkaköri alkalmasság másodfokú vizsgálatát és véleményezését a munkáltató telephelye szerint illetékes foglalkozás-egészségügyi szakellátó hely végzi.

A másodfokú egészségügyi szerv döntéséig az első fokú egészségügyi szerv véleménye szerint kell eljárni.

7.2.7 Egészségügyi dokumentáció

A "Munkavállaló egészségügyi törzslapja" elnevezésű nyomtatványt a munkaköri és szakmai alkalmasság vizsgálatát és véleményezését első fokon végző orvos állítja ki, az egészségügyi törzslapot az első fokon elbíráló őrzi meg.

A járványügyi érdekből kiemelt munkakörökben dolgozó munkavállaló kitölti és aláírja - a vizsgálatot végző orvos által rendelkezésére bocsátott - "Egészségügyi nyilatkozatot", amelyet a foglalkozás-egészségügyi orvos őriz meg. A vizsgálatot végző orvos ugyanakkor kitölti, aláírja és a vizsgált személlyel aláírja az "Egészségügyi nyilatkozat és vizsgálati adatok" c. könyvecskét, amelyet a vizsgált személynek kell megőrizni.

Az egészségügyi dokumentációt az adatfelvételtől számított legalább 30 évig a munkaköri alkalmasságot első fokon elbíráló szerv őrzi meg.

A munkaköri szakmai alkalmasságról "Beutalás munkaköri alkalmassági vizsgálatra" elnevezésű nyomtatvány szükséges.

7.2.8 A munkavállaló kötelessége a vizsgálatokkal kapcsolatban

- A munkaköri alkalmassági vizsgálaton megjelenni.
- Ha a dolgozó a vizsgálaton saját hibájából nem jelenik meg, *munkába nem állítható*. Ha a már foglalkoztatott dolgozó

nem jelenik meg a számára kötelezően előírt vizsgálaton

a munkakörében való további munkavégzéstől a vizsgálat elvégzéséig el kell tiltani!

- Érvényes előzetes, időszakos alkalmassági vizsgálat nélkül, ill. "alkalmatlan" minősítés esetén az adott munkakörben a dolgozó nem foglalkoztatható, szakmai képzésben nem részesíthető, tevékenységet nem folytathat.
- A foglalkozás-egészségügyi orvos előírhat az adott munkakör ellátására vonatkozó korlátozásokat is, továbbá a vizsgálati eredmények alapján megállapíthat a rendeletekben javasoltaknál rövidebb érvényességi időt is.
- A vizsgálatra kötelezett dolgozókról munkahelyenként és munkakörönként, valamint a vizsgálatok megtörténtéről naprakész nyilvántartást kell vezetni.

7.2.9 Munkavégzési korlátozások

Amennyiben a munkavállaló a szakmai alkalmasság első fokú véleményével nem ért egyet, az orvosi vélemény kézhezvételétől számított 15 napon belül a „Beutalás másodfokú munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatra” elnevezésű nyomtatványon kérheti a munkaköri, illetve szakmai alkalmasság másodfokon történő orvosi elbírálását az első fokon eljáró szervnél.

7.2.10 Védőoltások

- A dolgozó köteles az előírt védőoltáson megjelenni és magát az oltásnak alávetni.
- Az oltási dokumentációt minden személy köteles megőrizni és azt újbóli védőoltás, illetőleg szűrő vagy ellenőrző vizsgálat alkalmával az orvosnak átadni.
- A védőoltásra kötelezett dolgozókról munkahelyenként és munkakörönként, valamint és az elvégzett védőoltások megtörténtéről naprakész nyilvántartást kell vezetni.

7.3 Pszichoszociális kockázatok a munkahelyeken

Az ágazatokban a pszichoszociális kockázatok fokozottan vannak jelen a munkavégzés jellegéből adódóan. Gondolok itt az ügyfelekkel történő kapcsolatokra, konfliktuskezelésekre, a munkavégzéssel kapcsolatos idő és teljesítmény kényszerre, a munka monotonására és az esetleges munkahelyi konfliktusokra a munkatársakkal vagy a főnökkel.

A pszichoszociális kockázat:

Törvényi rendelkezés szerint **pszichoszociális kockázat**nak minősül 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 következhet be.



A munkahelyi pszichoszociális kockázatok forrásai:

- Nem megfelelően tervezett munkafeladat (jelentős munkateher, túl nagy elvárások, túl sok vagy intenzív munka, túl nagy felelősség)
- Nem megfelelően tervezett munkaszervezet és munkafolyamat (foglalkoztatás bizonytalansága, egyoldalú munkaszerződés, időkényszer, gyakori túlmunkavégzés, gyakran változó munkafeladatok stb.)
- Nem megfelelően tervezett szociális feltételek (nem megfelelő munkahelyi vezető, gyakori vezető váltás, gyakori munkahelyi konfliktus, munkahelyi erőszak, szexuális zaklatás stb.)
- Nem megfelelően tervezett munkafeltételek és munkakörnyezet (szűk, veszélyes munkateretek, határérték feletti zaj és rezgés ártalom, nem megfelelően kialakított szociális helyiségek, megfelelő eszközök, berendezések és egyéni védőfelszerelések hiánya, rossz klíma és megvilágítás)

A munkahelyi pszichoszociális kockázatok tünetei:

- Szomatikus jellegű állapotváltozások (magas vérnyomás, alvászavar, krónikus fáradtság, hát- és vállfájdalom stb.)
- Pszichés jellegű elváltozások (depresszió, agresszió, dühkitörés, túlzott érzékenység, kiégés stb.)
- Szociális ártalmak (zavartság, feledékenység, családi és baráti kapcsolatok leépülése, szenvedélybetegségek kialakulása stb.)

A stressz fogalma:

A **stressz** eredetileg a szervezetnek az ingerekre adott nem specifikus válaszát jelölő orvosi szakkifejezés volt. Mai értelmében azonban jelentése nagyjából „folyamatos feszültség” vagy „tartós idegesség”, mely rendszerint egy vagy több állandó negatív ingerre adott tartós válaszreakció a szervezet részéről.

A tartósan fennálló stressz akár komoly egészségkárosodást eredményezhet, mivel gyengíti a szervezet ellenálló képességét. Ebben az esetben **distressz**-ről beszélünk mely a stressz kóros elváltozásokat is okozó változata.

A pszichoszociális kóros tényezők fogalmát a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 1.§ h) határozza meg.

Pszichoszociális kóros tényezők:

„Olyan tartós szociális rizikó-szituációk (pl. szociális izoláció, konfliktus munkatárssal vagy vezetővel), illetve kényszerű életmód változási esemény és



élmény (migráció, kényszerű tárgyvesztés stb.), amelyek úgynevezett rizikódiszpozíció (pl. A-típusú magatartásminta) fennállása esetén pszichés vagy pszichoszomatikus megbetegedéshez, balesethez, társadalmi beilleszkedési zavarhoz vezethetnek.”

Lássuk mik ezek:

- **Munkahelyi pszicho terror** (*mobbing, zaklatás, lelki terror*); Akkor beszélünk erről, amikor egy vagy több munkavállaló zaklatásnak, megalázásnak, vagy fenyegetésnek van kitéve.
- **Kiégés (burnout-szindróma) tünetegyüttes**; A munka miatti nagyfokú lelki megterhelés okozza.

20. számú melléklet Pszichoszociális kockázatok csökkentése a munkahelyeken.



8 MELLÉKLETEK

1. számú melléklet Munkaegészségügyet érintő nemzeti joganyagok
2. számú melléklet Munkahelyeken alkalmazandó biztonsági és egészségvédelmi jelzések
3. számú melléklet Mesterséges vagy természetes fény a munkahelyeken
4. számú melléklet Zöld iroda kialakítása.
5. számú melléklet Egészséges munkahelyet minden életkorban
6. számú melléklet Az elsősegély felszerelések színkód rendszere és tartalmi követelményei
7. számú melléklet Veszélyességi piktogramok, veszélyjeleket, H és P mondatokat.
8. számú melléklet Hogyan ellenőrizzük a helyes testtartást a képernyős munkahelyeken.
9. számú melléklet Az ülő munka negatív élettani hatásai és tornagyakorlatok a hatások csökkentésére
10. számú melléklet A „STEP – Tégy egy lépést az egészségedért” c. jó gyakorlat bemutatása
11. számú melléklet Veszélyes anyagok nyilvántartásának jegyzéke
12. számú melléklet EU-OSHA 2018 – 2019. évi kampány: Egészséges munkahelyek – A veszélyes anyagok helyes kezelése
13. számú melléklet Munkabaleset sérültjének meghallgatása
14. számú melléklet Egyéni védőeszköz juttatási rend és kiadási nyilvántartás minták
15. számú melléklet Az egyéni védőeszközökön szereplő piktogramok magyarázata
16. számú melléklet Tűzriadó terv gyakorlat jegyzőkönyv minta és néhány fontos tudnivaló a lebonyolításhoz
17. számú melléklet a 2019. évre szóló munkavédelmi és munkaügyi ellenőrzési irányelvekről.
18. számú melléklet Munkavédelmi oktatási napló és tudásfelmérés módszerei
19. számú melléklet Közúti közlekedés biztonsága a munkavégzés során
20. számú melléklet Pszichoszociális kockázatok csökkentése a munkahelyeken.

1. számú melléklet Munkaegészségügyet érintő nemzeti joganyagok

I./1. Munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság

- 33/2013. (V. 10.) EMMI rendelet az egészségügyi szolgáltatók hatósági szakfelügyeletéről, szakmai minőségértékeléséről és a minőségügyi vezetőről
- 18/1998. (VI. 3.) NM rendelet a fertőző betegségek és a járványok megelőzése érdekében szükséges járványügyi intézkedésekről
- 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről
- 2/2004. (XI. 17.) EüM rendelet az egészségügyi szolgáltatók és működési engedélyük nyilvántartásáról, valamint az egészségügyi szakmai jegyzékről
- 41/2004. (IV. 7.) GKM rendelet közúti járművezetők pályalkalmassági vizsgálatáról

I./2. Foglalkozás-egészségügy

- 89/1995. (VII. 14.) Korm. rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról
- 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról

I./3. Munkabaleset

- 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
- 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról
- 24/2012. (V. 8.) NFM rendelet a súlyos vasúti balesetek, a vasúti balesetek és a váratlan vasúti események szakmai vizsgálatának, valamint az üzemeltetési vizsgálat részletes szabályairól

I./4. Foglalkozási betegség, fokozott expozíció

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

I./5. Munkahely

- 280/2004. (X. 20.) Korm. rendelet a környezeti zaj értékeléséről és kezeléséről
- 2/1998. (I. 16.) MüM rendelet a munkahelyen alkalmazandó biztonsági és egészségvédelmi jelzésekről
- 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről
- 3/2002. (II.8.) SzCsM-EüM együttes rendelet a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről
- 3/2003. (III.11.) FMM-ESzCsM együttes rendelet a potenciálisan robbanásveszélyes

környezetben levő munkahelyek minimális munkavédelmi követelményeiről

I./6. Kóroki tényezők

- 61/1999. (XII. 1.) EüM rendelet a biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének védelméről
- 26/2000. (IX. 30.) EüM rendelet a foglalkozási eredetű rákkeltő anyagok elleni védekezésről és az általuk okozott egészségkárosodások megelőzéséről
- 22/2005. (VI. 24.) EüM rendelet a rezgésexpoziciónak kitett munkavállalókra vonatkozó minimális egészségi és munkabiztonsági követelményekről
- 66/2005. (XII. 22.) EüM rendelet a munkavállalókat érő zajexpozicióra vonatkozó minimális egészségi és biztonsági követelményekről
- 12/2006. (III. 23.) EüM rendelet az azbeszttel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről

I./7. Kémiai biztonság

- 2000. évi XXV. törvény a kémiai biztonságról
- 25/2000. (IX. 31.) EüM-SZCSM együttes rendelet a munkahelyek kémiai biztonságáról

I./8. Munkaeszköz, gép

- 10/2016. (IV. 5.) NGM rendelet a munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjéről (hatályon kívül helyezve 2016. 05.05-től)
- 16/2008. (VIII. 30.) NFGM rendelet a gépek biztonsági követelményeiről és megfelelőségének tanúsításáról

I./9. Egyéni védőeszköz

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

I./10. Anyagmozgatás, közlekedés

- 17/1993. (VII. 1.) KHVM rendelet az egyes veszélyes tevékenységek biztonsági követelményeiről szóló szabályzatok kiadásáról
- 25/1998. (XII. 27.) EüM rendelet az elsősorban hátsérülések kockázatával járó kézi tehermozgatás minimális egészségi és biztonsági követelményeiről

I./12. Villamosság

- 2007. évi LXXXVI. törvény a villamos energiáról
- 382/2007. (XII. 23.) Korm. rendelet a villamosenergia-ipari építésügyi hatósági engedélyezési eljárásokról
- 8/2001. (III. 30.) GM rendelet a Villamosmű

Műszaki-Biztonsági Követelményei Szabályzat hatályba léptetéséről

- 72/2003.(X.29.) GKM rendelet a Feszültség Alatti Munkavégzés Biztonsági Szabályzatának kiadásáról
- 2/2013. (I. 22.) NGM rendelet a villamosművek, valamint a termelői, magán- és közvetlen vezetékek biztonsági övezetéről
- 54/2014. (XII. 5.) BM rendelet az Országos Tűzvédelmi Szabályzatról

I./13. Hegesztés

- 143/2004. (XII. 22.) GKM rendelet a Hegesztési Biztonsági Szabályzat kiadásáról

I./15. Emelőgép

- 47/1999. (VIII. 4.) GM rendelet az Emelőgép Biztonsági Szabályzat kiadásáról

I./22. Veszélyes anyagokkal végzett tevékenységek

- 219/2011. (X. 20.) Korm. rendelet a veszélyes anyagokkal kapcsolatos súlyos balesetek elleni védekezésről
- 44/2000. (XII. 27.) EüM rendelet a veszélyes anyagokkal és a veszélyes készítményekkel kapcsolatos egyes eljárások, illetve tevékenységek részletes szabályairól
- 7/2007. (III. 6.) IRM rendelet a nukleáris anyagok nyilvántartásának és ellenőrzésének szabályairól

I./23. Nyomástartó berendezések, gázpalackok, gázfogyasztó készülékek

- 35/2014. (XI. 19.) NGM rendelet egyes szállítható nyomástartó berendezések üzemeltetésével kapcsolatos biztonsági követelményekről és a Gázpalack Biztonsági Szabályzatról

2. számú melléklet Munkahelyeken alkalmazandó biztonsági és egészségvédelmi jelzések

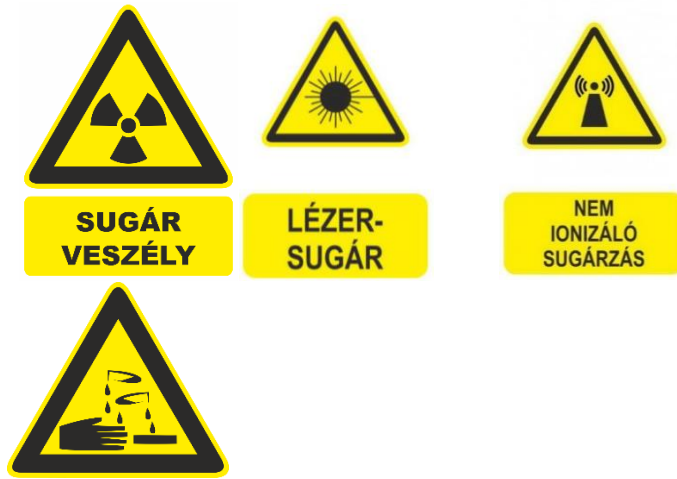
Menekülést segítő jelek



Figyelmeztető jelek

Az ágazatokban leggyakrabban előforduló figyelmeztető jelek:





Tiltó jelek

Az ágazatokban leggyakrabban előforduló tiltó jelek



Rendelkező jelek

Az ágazatokban leggyakrabban előforduló rendelkező jelek



3. számú melléklet Mesterséges vagy természetes fény a munkahelyeken

Az képernyős és egyéb irodai jellegű munkavégzés során rendkívül fontos a megfelelő fényviszonyok biztosítása a munkavégzéshez. Azonban fontos kérdés, hogy ezt mesterséges vagy természetes világítással oldjuk meg. A választás nagyban függ attól, hogy milyen fényforrások biztosítására van lehetőség az építmény adottságainak figyelembevételével. Hiszen hiába szeretnénk természetes fényt az irodába, ha az műszakilag kivitelezhetetlen, vagy olyan mértékű átalakítással jár, melynek költsége túl nagy teher. Nagyon fontos a megfelelő és mégis költséghatékony megoldás megtalálása.

Mesterséges fényforrások:

Számtalan változata létezik a hagyományostól a modern stílusúig, az energia zabálótól a takarékosig bezárólag.

A kiválasztás során ne a kinézet, hanem a hatékonyság legyen az elsődleges szempont és igyekezzünk a hideg fényű (5000 – 6500 K színhőmérséklet), természetes fényű (3500 – 4000 K színhőmérséklet), és meleg fényű (2700 – 3000 K színhőmérséklet) lámpák között választani, attól függően, hogy milyen területet akarunk megvilágítani.

A *hideg fény* erős és nagyon világos, ezért a leginkább olyan területeket világítanak meg vele, ahol fontos, hogy minden jól és éles kontúrokkal legyen látható. Ilyen az iroda is, mert olvasás szempontjából ez a legjobb fény.

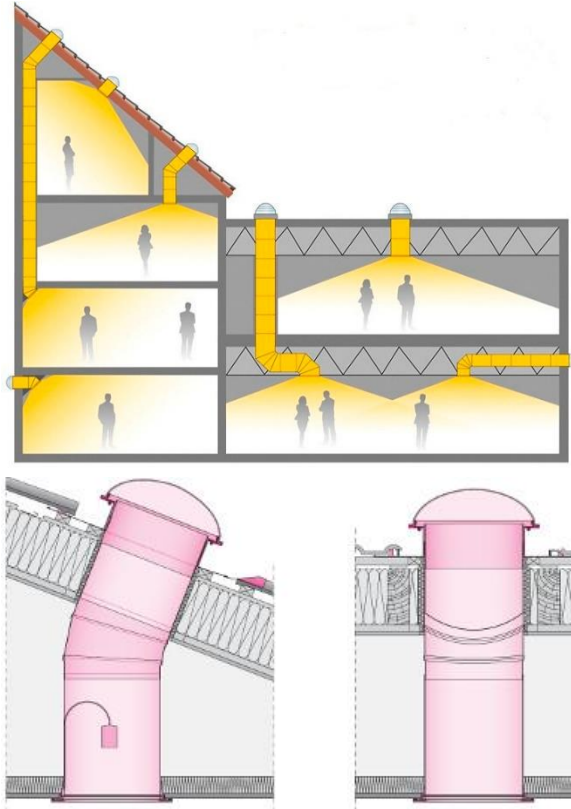
A *természetes fényt* olyan helyeken kell alkalmazni, ahol színhelyes képet kell látnunk. Ilyenek lehetnek a laboratóriumok vizualizáló, elemző részlegei, helyiségei.

A meleg fényt leginkább otthonainkban használjuk, mert ez áll legközelebb a gyertya, vagy a tűz fényéhez. A munkahelyeken a pihenő helyiségek ilyen fénnel történő megvilágítása pszichológiailag jó hatást kelthet, hiszen otthonosabbá varázsolja a helyiséget.



Természetes fényforrások:

A legismertebb természetes fényforrások az ablakok és az üvegfalak, de a modern technológia már lehetővé tett, hogy olyan helyiségeket is megvilágítsunk természetes fénnel, melynél alapesetben ez nem lehetséges. Ezt úgynevezett fénycsatornák segítségével oldják meg, melyek akár több emelet mélységbe is képesek a természetes fény eljuttatására.



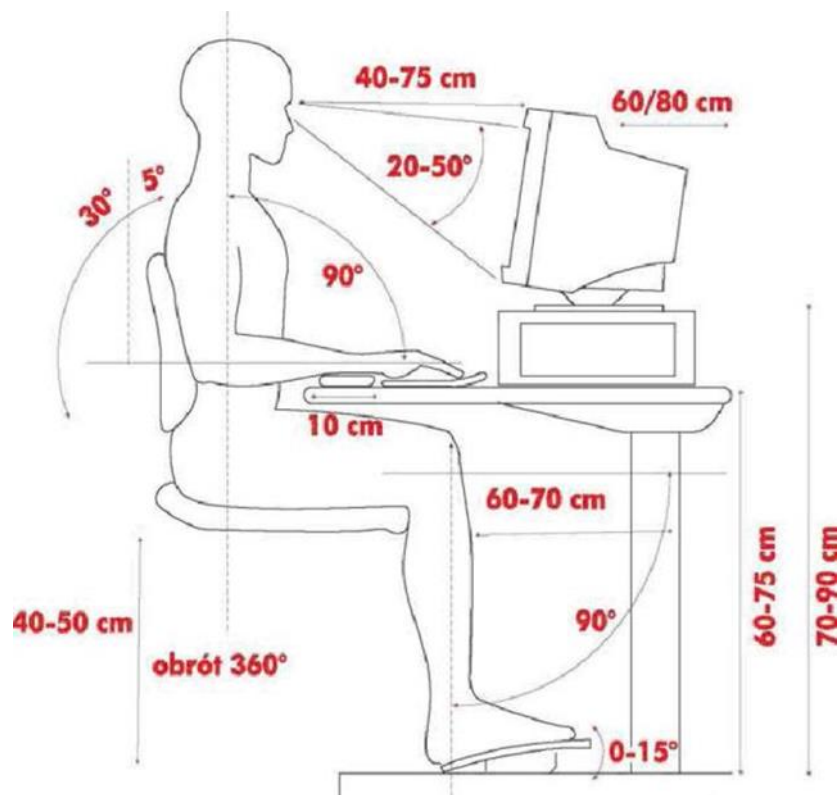
Mindenképpen előnyösebb a természetes megvilágítás kiépítése a munkahelyeken, hiszen nem csak fényt ad, de kamatoztatja a napsugárzás pozitív élettani hatásait is.

4. számú melléklet Zöld iroda kialakítása

Az zöld iroda kialakítása alatt természetesen nem a falak festését értjük. Sokkal inkább az élhető munkahelyi környezet kialakítását. Életünk jelentős részét a munkahelyünkön töltjük és így kevés túlzással nevezhető a második otthonunknak. Ezért nem mindegy, hogy milyen környezetet alakítunk ki az irodában.

Elsődlegesen az ergonómia feltételeinek feleljünk meg, és ezt kövesse a munkahelyi dizájn kialakítása. Kizárólag olyan ötleteket valósítsunk meg a környezet kialakítása során, melyek nem teremtenek újabb munkabiztonsági vagy egészségi kockázatokat.

Képernyős munkavégzés szempontjából az alábbi ábrán látható feltételeknek feleljünk meg a munkatér kialakítása során.



A munkahelyi komfort növelhető, ergonómikus kiegészítők használatával.

Ergonómikus egéralátét

*Csuklótámasz
billentyűzethez*



Állítható lábtartó



További komfortnövelő tényező lehet az irodában különböző növényzetek elhelyezése, mely a szépéretet szolgálja első sorban, de bizonyított pozitív élettani és pszichikai hatásai miatt kiemelten ajánlott.

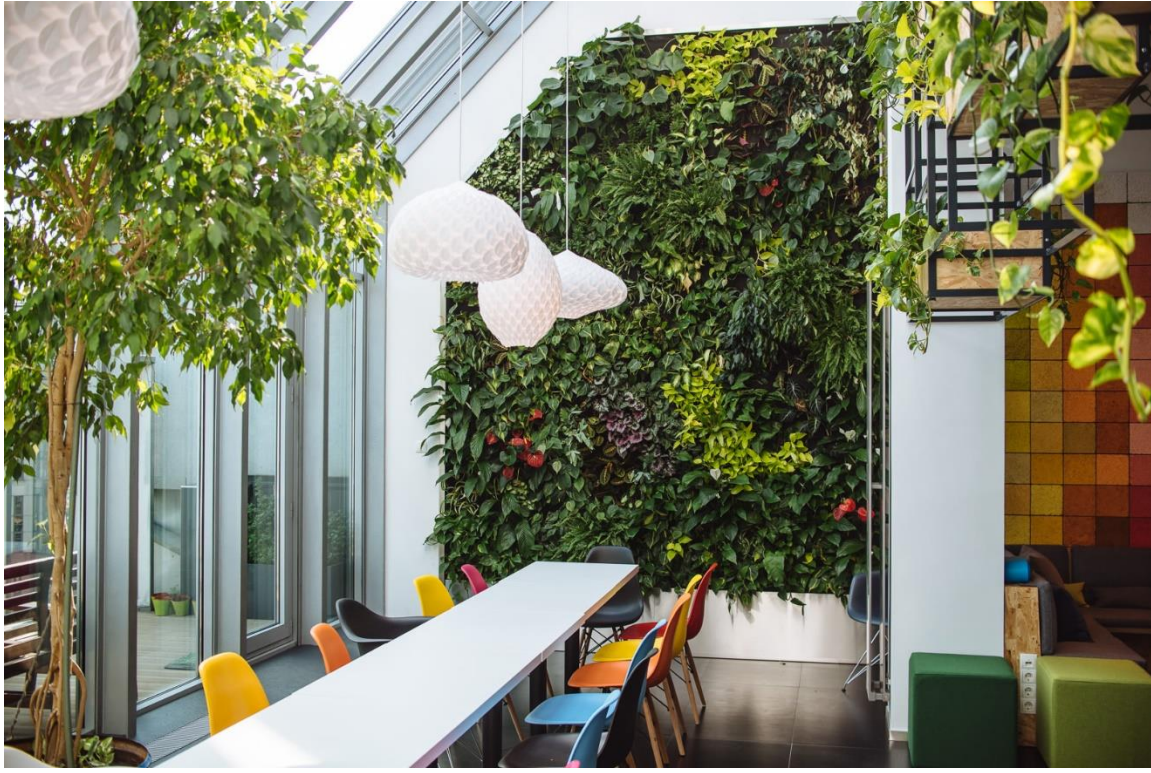
Az ilyen zöld irodák kialakítása során szintén fontos a munkabiztonság és az egészségvédelem további kockázatainak elkerülése. Ne essünk túlzásokba, tehát ne zsúfoljunk be sok növényt, amely már a közlekedés biztonságát és a munkaterem átláthatóságát akadályozza.



Amennyiben mégis sok növényt szeretnénk az irodába, úgy annak elhelyezését mindig tervezzük meg pontosan. Érdeemes ilyen esetben szakember véleményét kikérni. (belsőépítész stb.)

Sok növényvel, mégis biztonságosan kialakított iroda példa





Van még egy kérdés, mely fontos a zöld iroda kialakítása során. Ez nem más, mint a hulladékok szelektív gyűjtése. A környezettudatos vállalkozásoknál elengedhetetlen a megfelelő hulladékgazdálkodás kialakítása, mely felöleli a hulladék elkülönített gyűjtését, elhelyezését és elszállíttatását is.

Jellemzően a hulladék elhelyező szigetek kialakítása a leg hatékonyabb módszer. A munkahelyeken vagy azok környezetében alakítsuk ki a hulladékgyűjtőket.

Ökokuka, mely maga is újrahasznosítható anyagokból áll



Modern szelektív hulladékgyűjtők és elhelyezési ötletek



5. számú melléklet Egészséges munkahelyet minden életkorban

Az ágazatokban jellemzően öregedő a munkavállalók korfája. Megtalálható ugyan a pályakezdő fiatal és a nyugdíj előtt álló idősebb munkavállaló is, de jellemzően az idősebb korosztály létszáma a nagyobb. Ennek fő oka a kitolódott nyugdíjkorhatár. Egyre tovább dolgoznak a munkavállalók. A témával kapcsolatban az EU-OSHA, azaz az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség kampányt hirdetett 2016 – 2017. évben.

A 2016–17. évi „Egészséges munkahelyek” kampány négy fő célkitűzése:

1. a fenntartható munkavégzés és az egészséges időskor támogatása már a munkavállalók pályafutásának kezdetétől;
2. az egészségügyi problémák megelőzése a teljes pályafutás során;
3. a munkaadók és a munkavállalók eszközökkel való ellátása a munkahelyi biztonságnak és egészségvédelemnek az idősödő munkaerővel összefüggő kezeléséhez;
4. az információk és a bevált gyakorlatok megosztásának ösztönzése.

Az EU – OSHA megállapítása alapján a probléma jellege az, hogy 2030-ra a teljes munkaerő 30 % teszik ki az 55 – 64 év közöttiek. A nyugdíjkorhatárt több uniós tagállamban megemelik. Az Európa Bizottság „Európa 2020” című közleménye szerint a demográfiai változás egyike azoknak a jelentős problémáknak, amelyekkel Európa szembenéz. Ennek kezelésére az *Európai Unió munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos, 2014–2020-as stratégiája* olyan intézkedéseket körvonalaz, amelyek elősegítik a bevált gyakorlatok terjedését, és valamennyi munkavállaló esetében javítják a munkahelyi biztonság és egészségvédelem feltételeit.

Az idősödő munkaerővel kapcsolatos kihívások a munkavédelemmel foglalkozók számára:

- Kockázatoknak kitettségük jelentősen meghosszabbodik.
- A krónikus egészségi problémák előfordulása megnövekszik.
- Biztonsági és egészségi veszélyeknek kitettség növekszik a tekintetükben.
- A nehéz fizikai munka, a fokozott szellemi terhelés, kézi munka és a szokásostól eltérő munkaidő okozhat egészségi problémákat.
- A társadalom szintjén szükséges foglalkozni az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel.

Az EU-OSHA Biztonságosabb és Egészségesebb munkahelyet minden korosztálynak – vizsgálati összefoglaló zárójelentésében az alábbiakat írja:



Munkahelyi intézkedések: ösztönzők és sikertényezők

A projekt számos esettanulmányt áttekintett az idősödő munkaerő által felvetett problémák megoldása érdekében bevezetett intézkedések és programok lehetséges ösztönzőinek és sikertényezőinek meghatározása céljából. Bár az esetek csekély számára tekintettel ezek a megállapítások nem általánosíthatók, néhány általános minta azért körvonalazódott.

Vállalati szinten a munkahelyi hiányzásokkal kapcsolatos aggodalmak ösztönzik a különböző programok és intézkedések bevezetését, azaz a betegség miatti távolmaradás és a korai nyugdíjazás költségei, az egészségügyi problémával, illetve krónikus betegségekkel küzdő munkatársak nagyobb száma, az idősebb munkavállalók szakértelmének és a tudásátadás lehetőségének elvesztése, a szakképzett munkaerő hiánya, valamint a termelékenység fenntartásának, a munkavállalók egészségének és jólétének, valamint a vállalati arculat javításának kérdése.

A szervezeten kívüli ösztönzők közé tartoznak a nemzeti szakpolitikák és jogszabályok, valamint a kormányzat és az interdiszciplináris szervezetek által nyújtott pénzügyi és technikai támogatás.

A következő munkahelyi szintű intézkedések kulcsfontosságúnak bizonyultak a munkával töltött életszakasz fenntarthatóságának előmozdítása szempontjából:

- a teljes életcikluson alapuló megközelítés alkalmazása annak érdekében, hogy ne alakuljon ki már a szakmai életút korai szakaszában rossz egészségi állapot;
- holisztikus megközelítés alkalmazása, figyelembe véve a munkahelyi biztonságon és egészségvédelmen kívüli, de arra hatással lévő egyéb tényezőket is;
- munkahelyi egészségfejlesztési intézkedések bevezetése;
- az életkort és a sokféleséget figyelembe vevő kockázatértékelés alkalmazása, a nemi szempontok érvényesítése;
- olyan humán erőforrás-politika alkalmazása, amely támogatja a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi irányítást (rugalmas munkaidő, képzés, készségfejlesztés);
- a munkába való visszatérés támogatásának és a munkahelyi átalakításoknak a biztosítása;
- irányítás és vezetés biztosítása;
- a szociális párbeszéd/munkavállalói részvétel előmozdítása.

A munkaerő idősödése által felvetett problémák kezeléséhez szükséges pénzügyi és emberi erőforrások hiánya általában a kisvállalkozások számára jelent gondot. A mikro- és kisvállalkozásokban nyílt munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi politikából eredő intézkedések helyett gyakran hoznak ad hoc, az adott helyzetre reagáló, informális intézkedéseket.



Tekintettel azokra a különös nehézségekre, amelyekkel a mikro- és kisvállalkozások szembesülnek, a szakpolitikai intézkedéseknek figyelembe kell venniük és kezelniük kell e vállalkozások sajátos igényeit.

Az idősödő munkaerő kezelésének előfeltételei a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi rendszerek számára

A projekt eredményei alapján megállapítható, hogy a munkavégzés fenntarthatóságához a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi rendszereken belül teljesülnie kell néhány előfeltételnek.

Ezek közé tartoznak az alábbiak:

- a megelőzés javítása minden munkavállaló esetében azért, hogy ne kelljen egészségügyi okok miatt elhagynia a munkaerőpiacot, és megőrizze, sőt fokozhassa munkaképességét;
- a munkaerő sokféleségét figyelembe vevő kockázatértékelésen alapuló konkrét intézkedések;
- holisztikus megközelítés a megelőzés és a munkahelyi jólét előmozdítása érdekében, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem összekapcsolása más területekkel;
- a vállalatok, különösen a mikro- és kisvállalkozások támogatása;
- szociális párbeszéd minden szinten;
- különböző szakpolitikai területeket, a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet, a foglalkoztatást, a közegészségügyet, az oktatást, valamint gazdasági és társadalmi kérdéseket átfogó, integrált szakpolitikai intézkedések.

A munkával töltött életszakasz fenntarthatóságát – mint a hosszabb munkában töltött életszakasz előfeltételét – biztosító hatékony szakpolitikai intézkedések, a magasabb foglalkoztatás, a mindenki számára jobb egészségi állapot, valamint szakpolitikai területek közötti és multidiszciplináris rendszerek és struktúrák kidolgozása érdekében össze kell hangolni a szereplők tevékenységét és támogatási rendszereket kell kialakítani.



6. számú melléklet Az elsősegély felszerelések színkód rendszere és tartalmi követelményei

Az elsősegély felszerelések színkód rendszere

Az elsősegély felszerelések innovációja során a gyártók az elsősegélynyújtás elősegítése érdekében színkódokkal jelölik a különböző kötöző és segédanyagokat, hogy azok egyértelműen felismerhetőek legyenek és vészhelyzet esetén gyorsabb ellátást tudjunk foganatosítani, mivel nem kell keresgélni a megfelelő eszközt.

Kék színkód:

Vágott, horzsolts és zúzódásos sérüléseknél használatos kötszerek és mull-lapok

Sárga színkód:

Másodlagos, valamint újrakötözés esetén használatos. Minden seb ellátására alkalmas.

Szürke színkód:

Poliészter réteggel ellátott, nagy nedvszívó képességű, sima felületű, jól szellőző és vegyi kötöző anyagoktól mentes kötszerek. Anyagának tulajdonsága miatt nem ragad a sebbe.

Narancssárga színkód:

Nyomókötések, erős vérzések csillapítására.

Zöld színkód:

Kötszerek és végtagok rögzítésére szolgáló anyagok

- elasztikus pólya
- hálós kötöző
- háromszög kendő

Az elsősegély-felszerelés tartalma

Elsősegély-felszerelés - I.

kategória

MSZ 13553 szabvány által meghatározott tartalmú munkahelyi elsősegély felszerelés.

Minden munkahelyen készenlétben kell tartani

81

elsősegély-felszerelést. A mentőláda megfelel a I. kategória által támasztott követelményeknek: munkahelyek, üzemek részére 30 dolgozóig.

A mentőláda tartalma:

- Steril gyorskötöző pólya (5 cm x 5 m): 1 db
- Steril gyorskötöző pólya (10 cm x 5 m): 2 db
- V Steril mull-lap (50 cm x 80 cm): 3 db
- Steril mull-lap (6 x 6 cm / 100 lap): 1 db
- Kéztisztító lap: 4 db
- Háromszögletű kendő (100 x 100 x 141 cm): 1 db
- Fóliakesztyű: 4 pár
- Ragtapasz (1,25 cm x 5 m): 1 db
- Biztosítótű (40 mm-es): 2 db
- Olló (130 mm-es, MSZ 2160): 1 db
- Sebfertőtlenítő oldat (30 ml/doboz): 1 doboz
- Utasítás elsősegélynyújtásra: 1 db
- Feljegyzési füzet (40 oldalas): 1 db
- Tartalomjegyzék: 1 vágott mullpólya (egyenként csomagolva 10 x 5 cm): 3 db

Elsősegély-felszerelés - II. kategória

MSZ 13553 szabvány által meghatározott tartalmú munkahelyi elsősegély felszerelés. Minden munkahelyen készenlétben kell tartani elsősegély-felszerelést. A mentőláda megfelel a II. kategória által támasztott követelményeknek: üzemek részére 50 dolgozóig.

A mentőláda tartalma:

- Steril gyorskötöző pólya (5 cm x 5 m): 2 db
- Steril gyorskötöző pólya (10 cm x 5 m): 4 db
- Vágott mullpólya (egyenként csomagolva 10 x 5 cm): 4 db
- Steril mull-lap (50 cm x 80 cm): 3 db
- Steril mull-lap (6 x 6 cm / 100 lap): 1 db
- Kéztisztító lap: 4 db
- Háromszögletű kendő (100 x 100 x 141 cm): 2 db
- Fóliakesztyű: 8 pár

- Ragtapasz (1,25 cm x 5 m): 1 db
- Biztosítótű (40 mm-es): 4 db
- Olló (130 mm-es, MSZ 2160): 1 db
- Seb fertőtlenítő oldat (30 ml/doboz): 1 doboz
- Utasítás elsősegélynyújtásra: 1 db
- Feljegyzési füzet (40 oldalas): 1 db
- Tartalomjegyzék: 1 db

Elsősegély-felszerelés - III. kategória

Minden munkahelyen készenlétben kell tartani elsősegély-felszerelést! MSZ 13553 szabvány által meghatározott tartalmú munkahelyi elsősegély felszerelés. A mentőláda megfelel a III. kategória által támasztott követelményeknek: üzemek részére 51-100 főig.

A mentőláda tartalma:

- Steril gyorskötöző pólya (5 cm x 5 m): 4 db
- Steril gyorskötöző pólya (10 cm x 5 m): 4 db
- Vágott mullpólya (egyenként csomagolva 10 x 5 m): 5 db
- Vágott mullpólya (egyenként csomagolva 15 x 5 m): 5 db
- Steril mull-lap (50 cm x 80 cm): 5 db
- Steril mull-lap (6 x 6 cm / 100 lap): 3 db
- Kéztisztító lap: 6 db
- Háromszögletű kendő (100 x 100 x 141 cm): 4 db
- Fóliakesztyű: 10 pár
- Ragtapasz (1,25 cm x 5 m):
1 db
- Biztosítótű (40 mm-es): 8
db
- Olló (130 mm-es, MSZ
2160): 1 db

- Sebfertőtlenítő oldat (30 ml/doboz): 1 doboz
- Utasítás elsősegélynyújtásra: 1 db
- Feljegyzési füzet (60 oldalas): 1 db
- Tartalomjegyzék: 1 db

Elsősegély-felszerelés - IV. kategória

Minden munkahelyen készenlétben kell tartani elsősegély-felszerelést! MSZ 13553 szabvány által meghatározott tartalmú munkahelyi elsősegélyfelszerelés. A mentőláda megfelel a VI. kategória által támasztott követelményeknek: üzemek részére 200 főig.

A mentőláda tartalma:

- Steril gyorskötöző pólya (5 cm x 5 m): 6 db
- Steril gyorskötöző pólya (10 cm x 5 m): 6 db
- Vágott mullpólya (egyenként csomagolva 10 x 5 m): 10 db
- Vágott mullpólya (egyenként csomagolva 15 x 5 m): 10 db
- Steril mull-lap (50 cm x 80 cm): 6 db
- Steril mull-lap (6 x 6 cm / 100 lap): 5 db
- Kéztisztító lap: 10 db
- Háromszögletű kendő (100 x 100 x 141 cm): 4 db
- Fóliakesztyű: 15 pár
- Ragtapasz (5 cm x 5 m): 1 db
- Biztosítótű (40 mm-es): 8 db
- Olló (130 mm-es, MSZ 2160): 1 db
- Sebfertőtlenítő oldat (30 ml/doboz): 1 doboz
- Utasítás
elsősegélynyújtásra: 1 db
- Feljegyzési füzet (60
oldalas): 1 db
- Tartalomjegyzék: 1 db

7. számú melléklet Veszélyességi piktogramok, veszélyjelek, H és P mondatok



- Robbanásveszély
- Önreaktív anyagok
- Szerves peroxidok



- Gyúlékony anyagok
- Önreaktív anyagok
- Pirofóros anyagok
- Önhevülő anyagok
- Gyúlékony gázokat fejlesztő anyagok



- Égést tápláló (oxidáló) gázok
- Szerves peroxidok



- Rákkeltők
- Légzőszervi szenibilizáció
- Reprodukív toxicitás
- Célszervi toxicitás
- Ivarsejtek mutagenitása



- Akut toxicitás



- Akut toxicitás
- Bőrirritáció
- Szemirritáció
- Bőrérzékenység



- Nyomás alatt levő gázok



- Szemkárosodás
- Bőrkárosodás
- A fémeket korrodálhatja



- Vízi toxicitás

H-számok és mondatok listája

H224	Rendkívül tűzveszélyes folyadék és gőz.
H225	Fokozottan tűzveszélyes folyadék és gőz.
H226	Tűzveszélyes folyadék és gőz.
H228	Tűzveszélyes szilárd anyag.
H301	Lenyelve mérgező.
H302	Lenyelve ártalmas.
H304	Lenyelve és a légutakba kerülve halálos lehet.
H311	Bőrrel érintkezve mérgező.
H312	Bőrrel érintkezve ártalmas.
H314	Súlyos égési sérülést és szemkárosodást okoz.
H315	Bőrirritáló hatású.
H317	Allergiás bőrreakciót válthat ki.
H319	Súlyos szemirritációt okoz.
H332	Belélegezve ártalmas.
H335	Légúti irritációt okozhat.
H336	Álmosságot vagy szédülést okozhat.
H340	Genetikai károsodást okozhat < meg kell adni az expozíciós útvonalat,
	ha meggyőzően bizonyított, hogy más expozíciós útvonal nem okozza a veszélyt >.
H350	Rákot okozhat < meg

- kell adni az expozíciós útvonalat, ha meggyőzően bizonyított, hogy más expozíciós útvonal nem okozza a veszélyt >.
- H351 Feltehetően rákot okoz < meg kell adni az expozíciós útvonalat, ha meggyőzően bizonyított, hogy más expozíciós útvonal nem okozza a veszélyt >.
- H360d Károsíthatja a termékenységet vagy a születendő gyermeket.
- H361f Feltehetően károsítja a termékenységet.
- H361fd Feltehetően károsítja a termékenységet vagy a születendő gyermeket
- H372 Ismétlődő vagy hosszabb expozíció esetén < meg kell adni az expozíciós útvonalat, ha meggyőzően bizonyított, hogy más expozíciós útvonal nem okozza a veszélyt > károsítja a szerveket < vagy meg kell adni az összes érintett szervet, ha ismertek >.
- H373 Ismétlődő vagy hosszabb expozíció esetén < meg kell adni az expozíciós útvonalat, ha meggyőzően bizonyított, hogy más expozíciós útvonal nem okozza a veszélyt > károsíthatja a szerveket > vagy meg kell adni az összes érintett szervet, ha ismertek >.
- H400 Nagyon mérgező a vízi élővilágra.
- H410 Nagyon mérgező a vízi élővilágra, hosszan tartó károsodást okoz.
- H411 Mérgező a vízi élővilágra, hosszan tartó károsodást okoz.

P-számok és mondatok listája

- P201 Használat előtt ismerje meg az anyagra vonatkozó különleges utasításokat.
- P202 Ne használja addig, amíg az összes biztonsági óvintézkedést el nem olvasta és meg nem értette.
- P210 Hőtől/sziktától/nyílt lángtól/.../forró felületektől távol tartandó. Tilos a dohányzás.
- P233 Az edény szorosan lezárva tartandó.
- P240 A tárolóedényt és a fogadóedényt le kell földelni/át kell kötni.
- P241 Robbanásbiztos elektromos/szellőztető/világító/.../berendezés használandó.
- P261 Kerülje a por/füst/gáz/köd/gőzök/permet belélegzését.
- P271 Kizárólag szabadban vagy jól szellőző helyiségben használható.
- P273 Kerülni kell az anyagnak a környezetbe való kijutását.
- P280 Védőkesztyű/védőruha/szemvédő/arcvédő használata kötelező.
- P301+P310 LENYELÉS ESETÉN:
azonnal forduljon TOXIKOLÓGIAI KÖZPONTHOZ vagy orvoshoz.
- P302+P352 HA BŐRRE KERÜL: Lemosás bő szappanos vízzel.
- P303+P352 HA BŐRRE (vagy hajra) KERÜL: Lemosás bő szappanos vízzel.
- P303+P361+P353 HA BŐRRE (vagy hajra) KERÜL: Az összes szennyezett ruhadarabot azonnal el kell távolítani/le kell vetni. A bőrt le kell öblíteni vízzel/zuhanyozás.
- P304+P340 BELÉLEGZÉS ESETÉN: Az érintett személyt friss levegőre kell vinni és olyan nyugalmi testhelyzetbe kell helyezni, hogy könnyen tudjon lélegezni.
- P305+P351+P338 SZEMBE KERÜLÉS esetén: Több percig tartó óvatos öblítés vízzel.
Adott esetben a kontaktlencsék eltávolítása, ha könnyen megoldható.
Az öblítés folytatása.
- P308+P311 Expozíció vagy annak gyanúja esetén:
forduljon TOXIKOLÓGIAI KÖZPONTHOZ vagy orvoshoz..
- P308+P313 Expozíció vagy annak gyanúja esetén: orvosi ellátást kell kérni.
- P312 Rosszullét esetén forduljon TOXIKOLÓGIAI KÖZPONTHOZ vagy orvoshoz.
- P331 TILOS hánytatni.



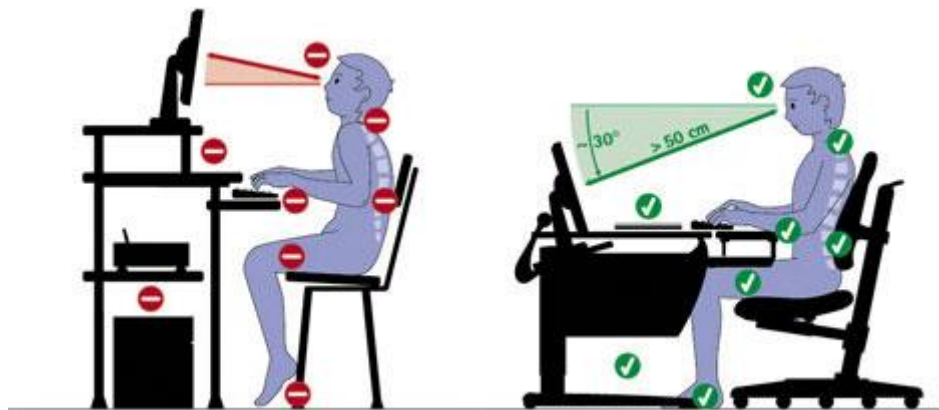
P332+P313	Bőrirritáció esetén: orvosi ellátást kell kérni.
P333+P311	Bőrirritáció vagy kiütések megjelenése esetén: forduljon TOXIKOLÓGIAI KÖZPONTHOZ vagy orvoshoz.
P337+P311	Ha a szemirritáció nem múlik el: forduljon TOXIKOLÓGIAI KÖZPONTHOZ vagy orvoshoz.
P362	A szennyezett ruhát le kell vetni és az újbóli használat előtt ki kell mosni.
P370+P378	Tűz esetén: az oltáshoz ...használandó.
P391	A kiömlött anyagot össze kell gyűjteni.
P403+P233	Jól szellőző helyen tárolandó. Az edény szorosan lezárva tartandó.
P403+P235	Jól szellőző helyen tárolandó. Hűvös helyen tartandó.
P405	Elzárva tárolandó.
P501	A tartalom/edény elhelyezése hulladékként: ...



8. számú melléklet Hogyan ellenőrizzük a helyes testtartást a képernyős munkahelyeken

A képernyő előtti munkavégzés során sok esetben alakulhat ki helytelen testtartás a munkavállaló részéről, még abban az esetben is, ha annak minden feltétele adott (ergonomikusan kialakított munkahely). Ez eredhet az eszközök helytelen beállításából, vagy rossz beidegződésekből is (nem megfelelően beállított munkaszék, nem látjuk a monitort ezért előre dőlve ülünk).

Fontos, hogy a munkáltató alkalmasszerűen ellenőrizze a munkavállalókat, hogy milyen testtartásban végzi a munkát, hiszen a helytelen tartás idővel, váz és izomrendszeri elváltozásokhoz és betegségekhez vezethet.



A fenti ábrán a helytelenül és a helyesen kialakított képernyős munkahelyek láthatók.

Hogyan ellenőrizzük a helyes testtartást?

A helyes testtartás ellenőrzésére készítsünk felmérőlapot, melyen az alábbi kérdésekre adott válaszokból jól levonhatók a megállapítások. A kérdések terjedjenek ki a fej – nyak – váll – hát helyzetére és terheltségére vonatkozóan. Ugyanez terjedjen ki a karok és lábak helyzetére, valamint az egyéb munkaszervezési körülményekre (pl. pihenőidők gyakorisága, képernyős munka idejének csökkentésének lehetősége stb.)

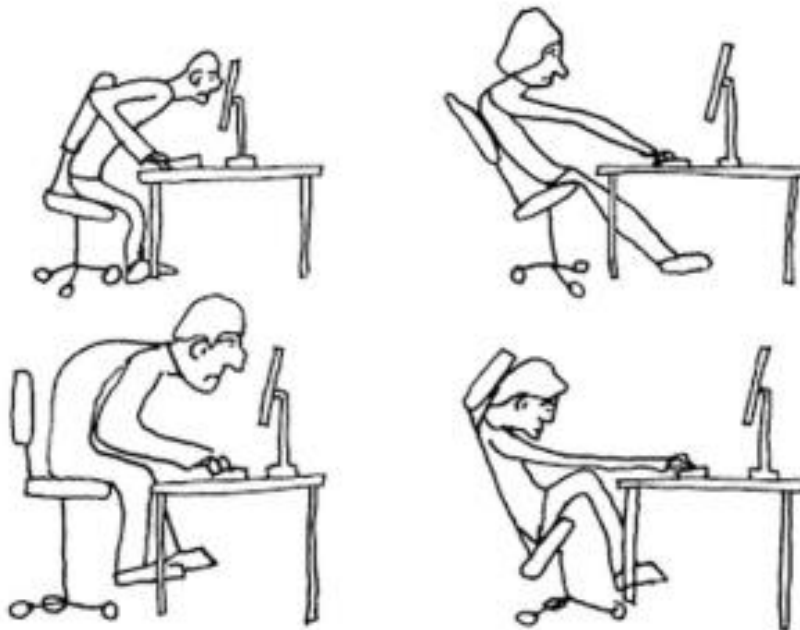
Hogyan használjuk a megfelelően kialakított munkahelyet helyesen?



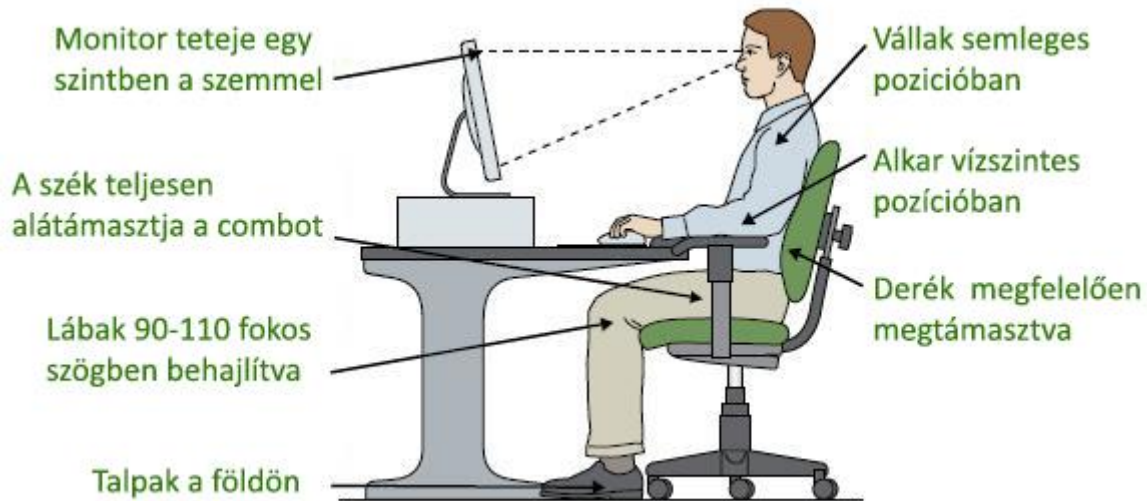
9. számú melléklet Az ülő munka negatív élettani hatásai és tornagyakorlatok a hatások csökkentésére

Az ülő munka során jelentős terhelésnek van kitéve a hát, a nyak és a gerincoszlop, valamint a lábak is, amennyiben az a munkaidő jelentős részében történik. Az ágakatokban gyakori a napi 6 órát meghaladó ülő munkavégzés és azon belül a képernyő előtti munka is jelentős mértékű. Ehhez párosul a mozgásszegény életmód, melyek együttese alapot teremthet például egy hát, vagy gerincbántalom kialakulásának. Az ülő munka során a munkavállalók hajlamosak helytelen testhelyzetek felvételére.

Néhány példa a helytelen testhelyzetre:



és a helyes ülési pozíció:



Problémák ülő testhelyzetben

Megtört testhelyzet miatt:

- hasi szervek összenyomódása – emésztési problémák
- erek összenyomódása – keringési problémák

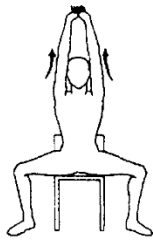
Nyomási tünetek:

- erek összenyomódás – zsibbadás
- ülőlap pereme – comb – lábszár zsibbadása
- karfa – alkar zsibbadása

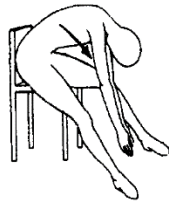
Az ülő munkavégzés során egyes izmok állandóan feszített helyzetben vannak, elernyedés és megfelelő vérellátás nélkül. Ez az izom gyors kifáradásához és izomlázhoz vezet, melynek következménye a fájdalom miatti kényszertesthelyzet. Emiatt deformációt, mozgás beszűkülést, majd folyamatos fájdalmat eredményezhet.

Ennek elkerülése érdekében a munkavégzés során előírt szünetek alkalmával néhány egyszerű gyakorlatot végezzünk, mely segít a bántalmak kialakulásának a megelőzésében.

Íme, a „12 tibeti”:



Karemelés



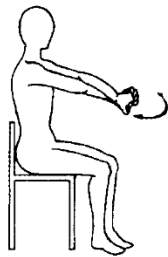
Előrehajlás



Oldalra dőlés



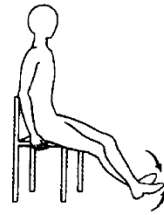
Elfordulás



Csuklótorna



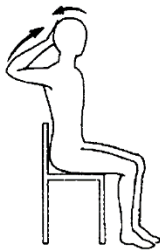
Tenyérnyomás



Bokatorna



Homloknyomás



Tarkó



Halánték



Halánték



Előrefordulás

10. számú melléklet A „STEP – Tégy egy lépést az egészségedért” c. jó gyakorlat bemutatása

Célcsoport

Különböző célcsoportjai vannak mind az egészségügyi szűréseknek (pl. váltóműszakos munkavállalók), mind a testmozgást célzó kezdeményezéseknek (pl. adminisztratív személyzet számára irodai torna program). További célcsoportot képeznek a krónikus beteg munkavállalók.

Leírás

1. A STEP Tégy egy lépést az egészségedért c. program 1. hullámának (2006-2011) célja a munkahelyi egészségkultúra kialakítása volt.

A STEP program fő elemei:

- Testmozgásos tevékenységek
- Orvosi szűrések (pl. gerincszűrések, komplex szív-érrendszeri szűrés)
- Dohányzásról való leszokás támogatása
- Egészséges táplálkozás elősegítése
- Munkahelyi stressz csökkentése
- Munkavállalói krónikus betegségek éves statisztikai nyilvántartása (kor, egészségi állapot leírása, életmód adatok, előző évi és országos adatokkal való összevetése)

A foglalkozás-egészségügyi szolgálat az orvosi vizsgálat után minden önként jelentkező munkavállaló számára egyéni egészségtervet készít (EET). Az EET segítségével az orvos felhívhatja a munkavállaló figyelmét a kockázati tényezőkre (és esetleges betegségekre) valamint javasolhatja például a STEP programokon, ill. egészségbiztosítás által támogatott szűréseken való részvételt. A programok szakmai megvalósítását külső szolgáltatók végzik.

Az orvosi szűréseket egy fővállalkozó biztosítja, az egészségügyi szakemberek pedig alvállalkozók. Ha krónikus betegséget diagnosztizálnak, a foglalkozás-egészségügyi orvos tanácsot ad a dolgozónak, tovább irányítja őt a megfelelő szakemberhez, és amennyiben szükséges, előírja a kezelést valamint figyelemmel kíséri a dolgozó egészségi állapotát.

2. A program második hulláma – Haladás a rendszeresség felé – a

decentralizáción, a helyi kezdeményezéseken (munkavállalói igényeknek és a műszakos beosztásoknak megfelelően kialakított kezdeményezéseken) és a rendszereségen alapul (munkavállalók rendszeres részvétele a STEP programokban, különös tekintettel a mozgásosakra). A vállalat sok új, céges közösségek által kezdeményezett csapatsport tevékenységet és rendszeres edzést támogat.

Mi teszi jó gyakorlattá a programot?

- A STEP program irányítóbizottságának az üzemi tanács, a szakszervezetek és a munkavédelmi képviselők is tagjai, akik a program minden fázisában közreműködnek.
- A program 6 éve működik folyamatosan – jelenleg is.
- A program korai beavatkozást és esetkezelést is magában foglal.
- A cég foglalkoztatási rehabilitációs Fehér Könyve is kifejezi az iránti elkötelezettségét, hogy egyenlő esélyt biztosítson a megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékkal élő munkavállalók számára.

Eredmények

Értékelés

A STEP programot évente utólagosan értékelik egy kérdőív segítségével. A költségeket havonta nyomon követik. Ezen kívül a foglalkozás-egészségügyi szolgálat az összes munkavállaló adatai alapján részletes megbetegedési statisztikákat készít a Betegségek Nemzetközi Osztályozása kódjai alapján. Ezeket minden évben összehasonlítják az előző évi adatokkal és ez szolgál a következő évi munkahelyi egészségfejlesztési program tervezésének alapjául. A munkahelyi hiányzási arány évről évre csökkent és 2010 végére elérte az 1,8%-ot. A STEP program 3 fázisa az idő előre haladtával növekvő részvételi arányt tűzött ki célul: az első fázisban 20%-ot, a második fázis végére 60%-ot, a harmadikban pedig 2010-re 75%-ot. Amint azt a projekt elején rögzítették, egy munkavállaló részvételét különböző STEP eseményeken csak egyszer számolják. Amikor 2010-ben elérték a 81%-os részvételi arányt, stratégiai döntést hoztak: mivel a program már jól ismert a munkavállalók körében, a következő lépés a különböző STEP programokon a dolgozói részvétel rendszerességének növelése. Ennek érdekében egy új mutatót vezettek be, a rendszerességi arányt. A számos helyi kezdeményezés és a nagy igény az ilyen programokra egyértelműen mutatja, hogy a program első hat éve eredményeként a dolgozók egészséges életmódhoz való viszonyában kulturális változás ment végbe.



Sikert ösztönző tényezők

- A STEP program kommunikációs rendszerében tréningek is szerepelnek.
- A cafeteria rendszerben bizonyos összeg orvosi kezelésre, gyógyszerezésre, stb. van elkülönítve.
- A munkavállalók választhatják a rugalmas munkaidő és az otthoni munkavégzés lehetőségét is.
- Az adórendszer kedvez a 40%-ban megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának.



11. számú melléklet Veszélyes anyagok nyilvántartásának jegyzéke

<u>Sorszám</u>	<u>Veszélyes anyag megnevezés</u>	<u>CAS szám</u>	<u>P mondat</u>	<u>H mondat</u>	<u>CLP piktogram</u>

<u>Osztály</u>	<u>Tárolás formája</u>	<u>Éves mennyiség</u>	<u>Expozíció lehetőségét jelentő tevékenység</u>	<u>Expozíciós út formája</u>	<u>Expozícióval érintettek köre</u>

12. számú melléklet EU-OSHA 2018 – 2019. évi kampány: Egészséges munkahelyek – A veszélyes anyagok helyes kezelése

Az EU-OSHA, vagyis az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség a 2018 – 2019. évre vonatkozóan a veszélyes anyagok munkahelyi kezelésével kapcsolatban indított kampányt. A kampány célja egy jobb veszélyes anyag kezelési kultúra kialakítása.

A kampánynak 5 fő célkitűzése van, melyek az alábbiak:

- Felhívni a figyelmet a kockázatok megelőzésének jelentőségére.
- Gyakorlati segédeszközökkel és információ fórummal előmozdítani a kockázatértékelést, különös tekintettel a;
 - a veszélyes anyagok felszámolására, vagy helyettesítésére.
 - megelőző intézkedések hierarchiába rendezése.
- A munkahelyi rákkeltő anyagokkal érintkezés kockázatainak tudatossá fokozása.
- A különleges igényű és magasabb kockázatnak kitett munkavállalói csoportok testre szabott tájékoztatása és helyes gyakorlati példák.
- A jogszabályok ismeretének erősítése a munkáltatóknál és a munkavállalóknál

A kampány jelentősége

Annak ellenére, hogy számos jogszabály és szabvány szabályozza a veszélyes anyagok felhasználását, kezelését és tárolását, továbbra is komoly munkabiztonsági és egészségi kockázatot jelentenek a munkavállalókra. Rengeteg munkavállaló érintkezik veszélyes anyagokkal, sok esetben úgy, hogy nincs is tudomásuk róla, mivel a veszélyek láthatatlanok, vagy nem jól ismertek (pl. égéstermék vagy por, véletlen érintkezés stb.). A legtöbb esetben csak valamilyen nem várt és általában sérülést okozó esemény vezet a veszély feltárására és kezelésére.

Közös erőfeszítéseikkel a vezetőség és a munkavállalók erőteljes kockázatmegelőzési kultúrát alakíthatnak ki, amelyben a helyettesítés a megelőzési és védelmi rutin részévé válhat. A folyamatban kulcsfontosságú a teljes körű kockázatértékelés.

Mi a probléma a veszélyes anyagok felhasználásával? (az EU OSHA megállapítása)

A munkavállalók sok európai munkahelyen vannak kitéve veszélyes anyagoknak. Az ilyen érintkezések gyakoribbak, mint legtöbben gondolnánk, és valójában szinte minden munkahelyen előfordulnak. Ez pedig komoly biztonsági és egészségvédelmi aggályokat vet fel.

Veszélyes anyagnak tekintünk bármely szilárd anyagot, folyadékot vagy gázt, amely képes rontani a munkavállalók biztonságát, vagy károsítani az egészségüket. Az érintkezés történhet belélegzéssel, bőrön áthatolással vagy táplálék bevitelével.

A veszélyes anyagokkal történő munkahelyi érintkezés hosszú távú egészségügyi problémákkal hozható összefüggésbe, így:

- légzőszervi megbetegedésekkel (pl. asztma, orrnyálkahártya-gyulladás, azbesztózis és szilikózis);
- a belső szervek, egyebek mellett az agy és az idegrendszer károsodásával;
- bőr irritációval és bőrbetegségekkel;
- foglalkozással kapcsolatos daganatos megbetegedésekkel (pl. leukémia, tüdőrák, mesothelioma és orrüregrák).

Emellett a veszélyes anyagok jelenléte tűz- és robbanásveszélyt, valamint mérgezési és fulladási kockázatot is jelenthet a munkavállalók számára.

Az EU-OSHA új és újonnan felmerülő kockázatokról szóló második európai vállalati felméréséből (ESENER-2) kiderült, hogy a veszélyes anyagok bizonyos ágazatokban, pl. a mezőgazdaságban, a feldolgozó- és az építőiparban a leginkább elterjedtek.

Azonban a dolgozók valamennyi ágazatban ki lehetnek téve a veszélyes anyagokkal érintkezés kockázatának. Valójában mindent egybevetve az európai vállalkozások 38%-a számol be a munkahelyeiken jelen lévő potenciálisan veszélyes vegyi vagy biológiai anyagokról. Ezért létfontosságú a kockázatok azonosítása és kezelése.

Hogyan kezelhetők a veszélyes anyagok? (az EU OSHA megállapítása)

Az Európa-szerte a munkahelyeken a veszélyes anyagok okozta egészségkárosodások, balesetek és halálesetek sikeres megelőzése érdekében megelőzési kultúrát kell kialakítani. Minden érintettnek tisztában kell lennie a veszélyekkel, a kockázatokkal, és kötelezettséget kell vállalnia azok kezelése vagy megelőzése iránt.

Tudatosság növelése: ez kiemelt fontosságú. A munkahelyeken mindenkinek ismernie kell a veszélyes anyagokat, az azok által jelentett veszélyeket és kockázatokat, valamint a kockázatok csökkentésének vagy kiküszöbölésének módjait.

Kockázatértékelés: a megelőzés felé vezető első lépés. Ebbe be kell vonni a munkáltatókat, a vezetőket és a munkavállalókat. A veszélyes anyagok által jelentett veszélyek és kockázatok gyakran összetettek,

így a kockázatok meghatározásakor sokféle tényezőt kell mérlegelni. A kockázatértékeléseket naprakészen kell tartani: a munkakörnyezet megváltoztatása módosítja a veszélyes anyagok expozíciójának lehetőségét is.

Jogszabályi háttér: a munkáltatóknak a dolgozók veszélyes anyagoktól történő megóvására nézve fennálló törvényes felelősségét rögzíti. A munkáltatóknak tisztában kell lenniük a megelőző intézkedések hierarchiáját is tartalmazó jogszabályi háttérrel.

Gyakorlati eszközök és útmutatás: a veszélyes anyagok helyes kezelésével kapcsolatban nyújtanak gyakorlati segítséget. Az „Egészséges munkahelyek” kampány weboldalán számos ilyen eszköz és helyes gyakorlatokról szóló példa található.



13. számú melléklet Munkabaleset sérültjének meghallgatása

Egy munkahelyi baleset kapcsán nagyon fontos lehet a sérült meghallgatása, hiszen egyes esetekben a munkavállalók egyedül vannak a sérülés bekövetkezésekor, vagy többen, de ilyenkor mindenki a munkavégzéssel van elfoglalva és a pontos történéseket nem látják. Nincs tehát ilyen esetben hiteles szemtanú, ezért a sérült elmondására kell hagyatkozni. A friss élmény mindig jobb mint a régi. Igyekezzünk a lehetőségek szerint a meghallgatást minél előbb lefolytatni, mivel a sérültet esetleg kórházi ellátása miatt el kell szállítani. Azért is jobb a meghallgatást nem halogatni, mert az igazság is csorbát szenvedhet az idő múlásával, nem csak szándékosan, hanem sérülés okozta pszichotikus sokk következményeként.

Nagyon fontos! Kérdéseket mindig csak a meghallgatást végző tegyen fel az első fázisban és mások (munkáltató képviselője, munkavédelmi szakember, munkavédelmi képviselő stb.) csak ezt követően kérdezzenek.

Milyen adatokat tartalmazzon a meghallgatás:

- Mikor, hol, milyen baleset ügyében készült.
- Kik vannak jelen (sérült, munkavédelmi szakember, munkavédelmi képviselő stb.) a meghallgatás során.
- Sérült neve, beosztása (munkaköre), születési és lakhely adatok
- A történetek rövid leírása a sérült szemszögéből.
- Keltezés és a jelenlévők aláírása

Figyelem! A meghallgatási jegyzőkönyv mindig minimum 2 eredeti példányban készüljön.



Milyen kérdéseket célszerű feltenni és mitől tartózkodjunk:

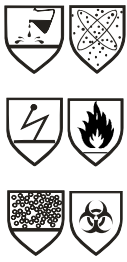
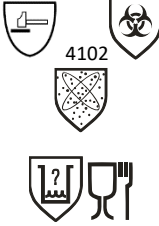


- Első kérdés minden esetben a sérült állapotára vonatkozzon. (pl. Hogyan érzi magát, Mennyire elviselhetőek a fájdalmai? stb.) Lényeges a kapcsolat megteremtése, hiszen egy ismeretlennek mi is nehezen nyílnánk meg.
- Mikor kezdte a munkát az adott munkahelyen és milyen beosztásban (munkakörben) dolgozik?
- A baleset napján mikor kezdte meg a munkavégzést és mit csinált (pontos munkafeladat meghatározása) és esetleg milyen berendezést használt?
- Hogyan történt a baleset? Itt nagyon fontos, hogy időrendbe állítsuk az egyes fázisokat és teljes részletességgel írjuk le az eseménysort a sérült elmondása alapján.
- Milyen egyéni védőfelszereléseket viselt és milyen védőberendezéseket használt?
- Ismeri-e a munkafolyamatra vonatkozó biztonsági előírásokat?
- A balesetet követően mennyi idővel és ki részesítette elsősegélyben
- Felelősnek érzi-e magát a baleset bekövetkezése miatt, ha igen, akkor milyen mértékben.

Az esetek túlnyomó többségében természetesen nincs lehetőség a sérültek meghallgatására, közvetlenül a baleset után, ezért sok esetben lényeges információk vesznek el és merülnek a végleges feledés homályába. Törekedjünk a sérültek mielőbbi meghallgatására a baleseteket követően, akár a kórházba történő beszállítása esetén az ott történő meglátogatásával.



14. számú melléklet Egyéni védőeszköz juttatási rend és kiadási nyilvántartás minták

MUNKAKÖR			fertőző anyaggal végzett laboratóriumi munka			
TEVÉKENY-SÉG MEGNEV-EZÉSE	A VÉDELEM IRÁNYA	VÉDŐ-ESZKÖZ MEGNE-VEZÉSE	VÉDŐ-ESZKÖZ KATEGÓ-RIÁJA	VÉDŐ-ESZKÖZRE VONATKOZÓ SZABVÁNY SZÁMA	VÉDELMI SZINT VÉDELMI KÉPESSÉG MEG-HATÁRO-ZÁSA	EGYÉB JELLEMZŐK
ANYAGMOZGATÁS GÁZÜZEMŰ, EMELŐ-VILLÁS TARGONCÁVAL	LÉGZÉS-VÉDELEM	Szelepes porálarc. Védelem szilárd részecskék illetve olaj/vízbázisú ködök ellen.	3	MSZ EN 149:2002	 FFP2D	
	SZEM-VÉDELEM	Védőszemüveg (Dioptriás szemüveg felett is viselhető, lángtaszító PVC keret piros jelző színnel, széles látómező.. Speciális tulajdonságok gáztömör, 120 °C hőmérsékleten ellenáll 4 órán keresztül, 200 °C hőmérsékleten ellenáll 90 másodpercen keresztül)	2	MSZ EN 166 MSZ EN 170 MSZ EN 172		Gázszivárgás esetén biztosítja a szemkörnyék teljes védelmét. Véd folyadékok cseppjei és fröccsenései, por részecskék, gázok és finom porok, olvadt fémek és forró szilárd anyagok ellen.

TEST VÉDELEM	Védőoverall: mikropórusos laminált alapanyag, varrásokat lezáró hegesztett szalag, mely fokozza a védelmet finom részecskék és veszélyes vegyi anyagok permeté- ellen. Biológiai védelem esetére is védelmet nyújt. Antisztatikusság a nagyobb biztonság érdekében.	3	EN340, EN 368, EN369, prEN 13034, prEN 13982- 1:2000, prEN 13982- 1:2003, EN 14605, EN 14126 EN 1149- 1:1995, EN 533:1997		vegyi anyagok kezelése, fertőző anyagokkal (vér, szennyezett folyadékok, nedves baktériumok) végzett műveletek
KÉZ-VÉDELEM	Védőkesztyű vegyi veszélyek ellen. Nitril, pamuttal bolyhozott belső, recézett külső.	3	MSZ EN 388 MSZ EN 374 MSZ EN 421		Ideális általános, ipari, intézményi és laboratóriumi takarítás és karbantartáshoz
	Egyszer használható védőkesztyű Természetes latex, klórozott belső, sima külső.	1	MSZ EN 374		laboratóriumokban, gyógyszergyártáshoz, kórházi rutinmunkához.
LÁB-VÉDELEM	cipővédő (45 cm-es magas szárú cipővédő, csúszásgátló talprész)	1			

AZ EGYÉNI VÉDŐESZKÖZÖK KIADÁSA, NYILVÁNTARTÁSA

MUNKÁLTATÓ NEVE	
CÍME	
TELEPHELY	
MUNKAVÁLLALÓ NEVE	
MUNKAKÖR/FOGLALKOZÁS	

Kijelentem, hogy az alább felsorolt egyéni védőeszközöket átvettem, azok használati módját és a használat szabályait megismertem és tudomásul vettem.

Tudomásul veszem, hogy a munkám során az engem érő veszélyforrások, munkahelyi ártalmak elleni védekezés céljából köteles vagyok rendeltetés-szerűen használni és az elhasználódás következtében a cseréjüket kezdeményezni.


















Tudomásul veszem, hogy az egyszer használatos védőeszközöket a használat után lecserélem, azokat újból nem használom fel.




















SSZ.	VÉDŐESZKÖZ MEGNEVEZÉSE	SZABVÁNY SZÁMA	JELLEGE ÚJ	JELLEGE CSERE	ÁTVÉTEL IDEJE	DOLGOZÓ ALÁÍRÁSA














15. számú melléklet Az egyéni védőeszközökön szereplő piktogramok magyarázata

Jelmagyarázat

Egyéni védőeszközök védelmi képességére utaló piktogramok és EN vizsgálati szabályok

		EN 388	Mechanikai kockázatok elleni védelem
		EN 1082	Vágás (kések) elleni védelem
		EN 407	Termikus veszélyek elleni védelem (hő és/vagy tűz)
		EN 533	Korlátozott hő és láng elleni védelem
		EN 374	Vegyi anyagokkal szembeni teljes értékű védelem
		EN 374	Vegyi anyagokkal szembeni egyszerű védelem
		EN 511	Hidegártalmak elleni védelem
		EN 374	Mikroorganizmusok, bakteriológiai fertőzés elleni védelem
		EN 421	Ionizációs sugárzás és radioaktív szennyeződés elleni védelem
		EN 60903	Villamos feszültség elleni védelem
		EN 1149	Statikus elektromossággal szembeni védelem
		prEN 13034	Folyékony vegyszerek ellen korlátozott védelem

		prEN 13982	Veszélyes szilárd részecskék elleni védelem
		EN 14605	Védőruházat folyékony vegyszerek ellen
		EN 1073	Szemcsés radioaktív szennyeződés elleni, nem szellőztetett védőruházat
			Csúszás elleni védelem
			A szem védelme
			Zajhatások elleni védelem
			Légzésvédelem
			Ívhegesztésnél keletkező sugárzás elleni védelem
			Eső elleni védelem
			Szél elleni védelem
			Jól láthatóságot biztosító termék
			Higiénés eszköz
			Érintkezés ételmisszerrel
		EN 381.4	Védelem kézi vezérlésű láncfűrészsel végzett munkához
			Lezuhanás elleni védelem

			Hőálló talpú lábbeli
			Olajálló talpú lábbeli
			Zuhanó tárgyak elleni védelem
			Talpátszúrás elleni védelem
			Lábfej védelme
			Elcsúszás elleni védelem
			Energiaelnyelő sarok
			Hőmérsékleti tartományok jelzése
			Átázás elleni védelem jelzése %-ban
			Felhasználási idő jelzése
			Információk jelzése (EN 420)
		EN 659	Tűzoltó kesztyűk
		EN 10819	Rezgéssel szembeni védelmet biztosító kesztyűk
		EN 455	Egyszer használatos vizsgáló kesztyűk

Fejvédelem	EN 397, EN 812
Szem- és arcvédelem	EN 166, EN 175, EN 379, EN 1731, EN 169, EN 170, EN 171, EN 172
Hallásvédelem	EN 352

Légzésvédelem	EN 136, EN 405, EN 140, EN 141, EN 143, EN 149, EN 137, EN 371, EN 402, EN 1146, EN 12942
Kézvédelem	EN 388, EN 374, EN 407, EN 511, EN 659, EN 60903, EN 421, EN 455, EN 1082
Védőruházat	EN 340, EN 368, EN 369, EN 343, EN 471, EN 470, EN 531, EN 1149-1, EN 468, EN 463, EN 1073-2, EN 14126
Lábvédelem	EN 345, EN 346, EN 347, EN ISO 20345, EN ISO 20346, EN ISO 20347



16. számú melléklet Tűzriadó terv gyakorlat jegyzőkönyv minta és néhány fontos tudnivaló a lebonyolításhoz

Jegyzőkönyv a Tűzriadó tervben foglaltak alkalmi gyakoroltatásáról

mely készült: 20.....év.....hó.....nap, a..... rendezvény területén.

Jelenlévők:

.....

.....

.....

.....

Tárgy:

A Tűzriadó Tervben foglaltak alkalmi gyakoroltatása, a 30/1996. (XII. 6.) BM-rendelet 4. §-a alapján a..... rendezvény (címe:.....) területén.

A jelenlévők meggyőződtek a tűzriadó terv állandó hozzáférhetőségéről, majd pontosították a tűzriadó tervben foglaltakat.

Ezen belül megvizsgálták:

- a tűzjelzési feltételeket,
- a területen tartózkodók riasztását,
- az irányításban részt vevő személyek számát,
- a gyakorlat végrehajtásában segítő személyeket,
- a belső riasztás működképességét,
- a terület elhagyásának feltételeit, kiürítési útvonalak akadálymentességét,
- a közművek elzárhatóságának állapotát,
- a veszélyforrásokat,
- a területen tartózkodók feladatait,
- a kijelölt gyülekezőhelyek megfelelőségét,



- a tűzoltó készülékek, tűzcsapok meglétét, műszaki állapotát.

A feladat végrehajtása:

A tűzriadó tervben feltüntetett útvonalakon keresztül riasztáskor elhagyják a területet az ott tartózkodók.

Értékelés:

Az irányítók tevékenységének értékelése:

.....

.....

.....

Létszámadatok:

A rendezvény területén tartózkodó személyek a területet elhagyták (a kiürítési idő feltüntetése)

201.....év.....hónap.....óra.....perctől,

201.....év.....hónap.....óra.....percig.

Javaslat:

.....
.....

kmf.

.....
aláírás

A tűzriadó terv gyakoroltatását az alábbiak figyelembevételével javasoljuk megtervezni, lebonyolítani:

- a tűzriadó időpontjának előzetes meghatározását célszerű úgy megválasztani, hogy az érintettek (munkavállalók, tűz esetén feladatot ellátó személyek) ne tudjanak előre a gyakorlatról,
- a gyakorlat időpontjában lehetőleg az irodahelyiségben tartózkodjanak.
- a katasztrófavédelmi kirendeltséget értesítsék a tervezett gyakorlatról, lehetőség szerint hívják meg a hatóság képviselőit,
- a gyakorlat végrehajtása során meg kell győződni arról, hogy a tűzjelző berendezés hangjelzői, hangosbemondó, csengő stb. esetén a jelzés mindenütt hallható, illetve hangbemondás esetén érthető volt-e,
- egy esetleges áramszünet esetén (ami a csengő, hangosbemondó stb. használatát megghiúsítja) miként biztosítható a belső riasztás,
- az üzemszerűen lezárt vészkijáratok nyitása megfelelően biztosított-e,
- a vészkijáratok vésznyitását biztosító vész-nyitók, pánikzárak megfelelően működtek-e,
- a kijelölt személyek végrehajtották-e a vészkijáratok nyitását,
- hogyan szervezték meg mozgássérült személyek mentését,
- a kiürített helyiségek nyílászáróit becsukták-e a menekülők maguk mögött,
- volt-e a kiürítési útvonalon leszűkítés az épületben,
- az épületen kívüli gyülekezési helyet megfelelően jelölték-e,
- az épületben lévő minden helyiség kiürítés utáni ellenőrzését elvégezték-e,
- maradtak-e a kiürítés után az épületben személyek (hol és hány személy, miért),
- a kiürítés után végeztek-e létszámellenőrzést a létesítményben tartózkodókról,
- mekkora volt a kiürítés időtartama (szintenként illetve tűzszakaszonként vagy a legkedvezőtlenebb helyiségekből), az meghaladja-e a jogszabály szerinti normaidőt, illetve mennyire tér el a kiürítési számítás eredményétől,
- a tűzvédelmi eszközök, berendezések (füst-elvezetés, tűzgátló ajtók, stb.) megfelelően működtek-e a gyakorlat során,
- a közművek zárását a kijelölt személyek elvégezték-e,
- hő- és füst elvezetésre igénybe vehető nyílászárókat az arra kijelölt személyek kinyitották-e.



17. számú melléklet a 2019. évre szóló munkavédelmi és munkaügyi ellenőrzési irányelvekről.

Mint minden évben most is kiadásra került a Pénzügyminisztérium közleménye a 2019. évre szóló munkavédelmi és munkaügyi ellenőrzési irányelvekről. Ez tartalmazza az munkavédelmi hatóság ez évre előirányzott feladatait és fő irányelveit.

Általános elvek

Ez megfogalmazza a törvény megtartására és betartására, a magas szakmai színvonalra és a munkavédelem társadalmi hasznának kihangsúlyozására támasztott igényt. Megfogalmazza továbbá a hatóság, az ellenőrzések célját, fedhetetlenségét az intézkedések egységességét és arányosságát. Nem utolsó sorban megköveteli a nem jogkövető munkáltatókkal szembeni szigorú fellépést.

A munkavédelmi ellenőrzés elvei

A 2019. év kiemelt ellenőrzési, vizsgálati céljai

1. Az ellenőrzések hatékonyságának növelése, azok tervezésével és előzetes bejelentésével. Főként a nagy létszámú munkavállalót foglalkoztatók munkáltatóknál végzett mindenre kiterjedő ellenőrzésekkel.
2. Az ellenőrzés során elsődleges a munkabiztonsági szabálytalanságok és a kóros tényezők feltárása és vizsgálata. Az eljárások során gyors és szakszerű intézkedésekkel számolják fel a munkavállalókat ért jogsértéseket.
3. A legtöbb ellenőrzés a veszélyes munkaeszközt és technológiát alkalmazó, zajjal, kézkarregzéssel, veszélyes anyagokkal/keverékekkel, rákkeltő vagy mutagén anyagok expozíciójával, biológiai kóros tényezők jelenlétével járó tevékenységet folytató munkáltatók körében történjen.
4. Fokozottabb ellenőrzés a kiemelt védelemre szoruló munkavállalók (fiatalkorúak, terhes, nemrégben szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák, idősödők, megváltozott munkaképességűek, mozgáskorlátozott vagy egyéb testi fogyatékos munkavállalók) foglalkoztatási körülményeit illetően.

A 2019. évi kiemelten ellátandó feladatok

1. A kisvállalkozások, szakképző intézmények, szakmai oktatók, közfoglalkoztatók és a munkaerő kölcsönzésben érintett munkáltatók fokozott tájékoztatása és oktatása a szabályos munkavégzés, valamint a munkahelyi egészség és biztonság szabályairól.



2. A munkavédelmi ellenőrzést végző hatóságok 2019. évben fektessenek hangsúlyt a proaktív tájékoztatásra, tartsanak saját vagy közös rendezésű nyílt napokat. Az egyik nyílt nap „A munkában megrokkantak és elhunytak emléknapja” hetében kerüljön megrendezésre.

Az ellenőrizendő főbb tevékenységi körök, szakmák, ágazatok

Fokozott ellenőrzések az építőipar, a mezőgazdaság, a feldolgozóipar, a bányászat és az egészségügy ágazatokban. A sütő- és cukrászipari tevékenységek célvizsgálata a legsúlyosabb veszélyforrásokra történő figyelem felhívással.

A tervezet alapján az ellenőrzések 15%-nak az ún. „egyéb” ágazatokban kell történnie, melynek többek között részei az információ, kommunikáció; pénzügy, biztosítási tevékenység; valamint szakmai, tudományos, műszaki tevékenység ágazatok.



18. számú melléklet Munkavédelmi oktatási napló és tudásfelmérés módszerei

Oktatás témaköre: tűzvédelem / munkavédelem / környezetvédelem

Oktatás jellege: belépés előtti / ismétlődő / pót / rendkívüli **Oktatás időpontja:**

Oktatás tárgya: Előzetes munkavédelmi oktatás **Oktatás időtartama:**

Oktatottak létszáma:

Oktatás formája: elméleti / gyakorlati

Beszámoltatás formája: szóbeli / írásbeli

Oktató beosztása: **Oktató neve:**

Oktató felsőszintű tűzvédelmi végzettséggel rendelkezik: igen / nem

Oktató aláírása:

Oktatásra kötelezettek				Beszámoltatás eredménye	Megjegyzés
Név (nyomtatott betűkkel)	Munkáltató neve (nyomtatott betűkkel)	Személyi azonosító okmány száma	Aláírás		

--	--	--	--	--	--

Tudásfelmérés módszerei

Fontos kérdés az oktatások alkalmával, hogy az egyes munkavállalók mennyire értették meg a leadott anyagot és mennyire tudják majd azt a munkavégzés során alkalmazni. Ennek felmérésére a legegyszerűbb módszer a tudásfelmérés. Ismétlődő oktatás esetén érdemes az oktatást megelőzően és azt követően is egy – egy tesztet kitöltetni a munkavállalókkal, mert így egyszerűen felmérhető, hogy mennyire volt az oktatás hatékony. Rendkívüli oktatás esetén (pl. új munkaeszköz üzembe helyezése stb.) elegendő az oktatás végén egy teszt kitöltése, hisz nincs előzmény élmény a témával kapcsolatban. Amennyiben a oktatás tárgyát képező technológia, gép vagy berendezés veszélyessége azt indokolja, a munkáltató szóbeli vizsgát is elrendelhet.



19. számú melléklet Közúti közlekedés biztonsága a munkavégzés során

Az ágazatokban gyakorta előfordul a gépjárművezetés a munkavégzés során. Természetesen nem szállítási, csupán helyváltó jelleggel. Előfordulhat, hogy a munkával kapcsolatban naponta sok-sok kilométert tesz meg a munkavállaló. A közúti közlekedés számtalan veszélyforrást rejt magába. Kezdvé a gépjármű sebességéből, műszaki meghibásodásából, a többi gépjárművezető magatartásán át a saját figyelmetlenségünkéből, gondatlanságunkból eredő veszélyek kialakulásáig.

Szerencsére, mint az élet minden területén, itt is jelentős technikai vívmányok segítik a gépjárművezetőket a biztonságos közlekedésben. Van már automata fékező és stabilizáló rendszer, kipörgés- és blokkolás gátló, sávtartó automatika, önparkoló rendszer stb.

A gépjárműipar innovációja nagyban segíti a közlekedés biztonságát, de még a legveszélyesebb faktort – az emberi tényezőt – nem sikerült kivonni a képletből. (Már folyamatban van az önvezető járművek fejlesztése, tesztelése)

Minden technika és varázslat ellenére nem árt az alábbiak ellenőrzése az indulás előtt:

- Világító és jelzőberendezések működőképessége (világítás, féklámpa, irányjelző)
- Gumiabroncsok légtartósága és bordázata (kopottság, szakadás, repedés)
- Nincs-e folyadékzivárgás. A gépkocsi motortere alatti tócsa vagy folt árulkodó lehet.
- Motorindítás után fékek ellenőrzése (próbafekezés: kis sebességre gyorsítás és teljes lefékezés)

Szinte minden esetben megbeszélte időpontokra érkeznek a munkavállaló a munkavégzési helyekre, ennek okán időkényszer alakulhat ki, ha rosszul tervezi meg a munkanapot és az egyes találkozók között túl rövid időt hagy az oda történő átutazásra.

Ennek elkerülése érdekében néhány tanács:

- Minden alkalommal a napi találkozók megtervezése során vegyük figyelembe a találkozók helyszínei közötti távolságot, várható forgalom sűrűséget az adott napszakban és esetleges váratlan eseményeket (forgalomelterelés, műszaki hiba stb.). Ne kelljen rohanni az egyes helyszínek között.
- Mindig tartsuk be a közlekedési előírásokat. A gyorsajtás csak látszólag eredményes. Bizonyított tény, hogy ugyanazon az útvonalon közlekedő két járművezető közül a szabályszegő magatartású hamarabb a célhoz ér, de csak minimális (100 km távnál 3-5 perc) előnnyel. Azonban a pszichikai megterhelés hatványozottan nagyobb a szabályosan vezető



sofőrhez képest. Látható, hogy a nyert idővel szemben a testünkre gyakorolt negatív hatás, valamint a balesetveszély fokozott kockázata nem éppen a hosszú élet titka. Természetesen a biztonsági övet se felejtjük el.

- Igyekezzünk a kialakult közlekedési helyzeteket higgadtan és tárgyilagosan fogadni. Attól, hogy üvöltve harapjuk a kormányt, még nem indul el a sor.
- Tartsunk minden esetben folyadékot az autóban. Ez meleg évszakban nagyon fontos, mert nem biztos, hogy időben észrevesszük a kiszáradásunkat és rosszul lehetünk vezetés közben.



20. számú melléklet Pszichoszociális kockázatok csökkentése a munkahelyeken

A munkahelyeken előforduló pszichoszociális kockázatok kiváltó tényező a stressz. Kutatások alapján a stressz szervezetre gyakorolt hatása nagyban függ a stresszhelyzettel érintett személy ún. „egyéni különbségei” (pl. rugalmasság-merevség, önértékelés, kontrollézés stb.). Ezekről függ az egyén stressz érzékenysége és megküzdő kapacitása. A ségyenlős, pesszimista vagy alacsony önbecsülésű emberek tehetetlenséggel és ellenségességgel reagálnak a stressz helyzetekre, mely ha túlzott mértékű és időtartamú, úgy betegségek kialakulásához vezethet.

A stressz mérése:

A stressz kialakulása egy folyamatnak tekinthető, melynek során az egyén egy adott környezetben a rá ható ingereket folyamatosan érzékeli, észleli. Ezeket az ingereket többféle módszerrel is lehet mérni.

Az önbeszámolás és az önmegfigyelős módszer: Kérdőív formájában méri fel a munkahelyi stresszorokat és az azokra adott lelki válaszokat, viselkedésváltozásokat, testi tüneteket és megbetegedéseket.

Fiziológiai mutatók mérése: Óvatosan kell bánni a mérési eredmények értelmezésével, mivel eltérő fiziológiai reakciót adunk egy-egy stresszhelyzetre. Befolyásoló tényező lehet a vizsgálati napszak, vagy az elfogyasztott étel is.

Coping potenciál:

Olyan személyiségtényezők, melyek a személy-környezet interakcióban erősítik a személynek a fenyegetéssel szembeni pozícióját.

A stresszel való megküzdés:

A stresszel való megküzdés egyik kulcsa a kognitív értékelés, mely két dinamikus szakaszra bontható. Elsődleges és másodlagos értékelésre. Az elsődleges értékelés során a személy eldönti, hogy milyen mértékben hat rá az adott szituáció. Ez határozza meg az érzelmi reakciónkat. A másodlagos értékelésben dől el, hogy képesek vagyunk-e megküzdni a helyzettel, és ha igen, akkor milyen erőforrást (személyi, fizikai, szociális stb.) használjon. Ezt követi a döntés, hogy milyen megküzdési stratégiát használunk. Ha kezelhetőnek érezzük a helyzetet, akkor problémaközpontú megküzdést választunk, ha nem akkor érzelemközpontú. A stresszel szemben való hatékony védekezés a megküzdési repertoár bővítése és rugalmas alkalmazása az egyes helyzetekben.

Munkahelyi egészségfejlesztő programok:

A munkahelyi egészségfejlesztési programok célja a munkavállalók egészségének megőrzése és egészséges életmódtanácsok útján történő ösztönzése az egészséges életmód kialakítására.



A munkahelyi egészségfejlesztés feltételei:

- Nagyarányú részvétel a programokon
- Személyre szabott kapcsolattartás a résztvevőkkel
- A vezetőség támogatása
- Munkavállalók bevonása a tervezésbe, kivitelezésbe és értékelésbe
- Mindenkit célozzon meg a program, de különösen az egészségi kockázattal rendelkező munkavállalókat
- Sok kockázati tényezővel és egészségi problémával foglalkozzon
- Vezessenek be egészségvédő szabályokat (pl. nem dohányzó munkahely stb.)

Egészségfejlesztő programok pozitív hatásai:

- Javul a cég külső megítélése; Az egészségfejlesztő programokat kínáló cégek piaci megítélése jobb, mivel demonstrálja a dolgozókkal való törődést, hogy érdekli azok egészsége és jólléte a vezetőséget.
- Nő a termelékenység; A jobb egészségi helyzetnek köszönhetően, csökken a hiányzások száma és ezzel együtt az elégedettség is termelés növelő hatással bír.
- Csökken a dolgozói elvándorlás, a fluktuáció.
- Javul a munkaköri légkör.

Mit ad a munkavállalóknak:

- Könnyben jutnak hozzá különböző egészségi szolgáltatásokhoz, ezzel időt és pénzt spórolnak.
- A munkahelyi környezet pozitív hatása a dolgozók jóllétére.
- Jobb egészségi állapot.

A fentiek alapján láthatjuk, hogy a munkahelyi egészségfejlesztés milyen pozitív hatásokkal bír nem csak a munkavállalókra, hanem a cég hatékonyságára, termelékenységére és piaci megítélésére is.