

Előszó

Tájékoztató sorozatunk 1. kiadványának fő témájául a munkavédelem és a hatékonyság összefüggéseinek ismertetését választottuk, ez alapján a munkavédelem fogalmának, szakterületének, az alapvető munkavédelmi fogalmaknak, a jogszabályi háttér ismertetésének bemutatásával kezdjük. Részletesen kitérünk a munkavédelem fogalmára, tárgyára, fogalom-meghatározások által segítünk eligazodni a munkavédelemmel kapcsolatos különböző fogalmak labirintusában. Betekintést nyújtunk a munkavédelem szakterületeibe, mely alapján két nagy csoportra osztva beszélünk a munkabiztonságról és a munkaegészségügyről, valamint a munkaegészségügyön belül a munkahigiéne és a foglalkozás-egészségügy szakterületeiről. A munkabalesetekkel és a foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatosan a munkavállalókat, valamint a munkáltatókat terhelő következményeik tárgyalása alapján szót ejtünk a baleset bekövetkezéséből eredő termelés kiesésről, a baleseti táppénzről, valamint a presztizsveszteségről, hiszen állami támogatásoktól, közbeszerzésektől vághatja el magát az a munkáltató, akinél lényegesen sok a munkabaleset vagy foglalkozási- megbetegedés, sőt, akár perekkel számolhat, ha a munkaügyi kapcsolatai rendezetlennek bizonyulnak. Ezt továbbvezetve ismertetjük a szabálysértéseket és munkavédelmi bírságokat, vala-



mint a felmerülő egyéb vagyoni és nem vagyoni károkat. Például a kórházi tartózkodáshoz kapcsolódó látogatási és egyéb többletköltségek, otthoni lábadozás alatti ápolási, gondozási, élelemfeljavítási költségek, a sérültnek az otthoni háztartási munkából, kertművelésből stb. való kiesése miatti többletköltségek, valamint a közlekedéssel (szállítással), kontrollvizsgálatokra kíséréssel kapcsolatos többletköltségek esetében. Felhívjuk a figyelmet a munkáltató kártérítési kötelezettségére, amely alapján szólunk a mentesség, a kimentés, a kármegosztás, továbbá a kárigény elévülésének lehetőségéről. A munkáltatót terhelő következmények után, áttekintést adunk a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések következményeiről a munkavállalók vonatkozásában is, hiszen egy munkahelyi sérülésnek közvetlen orvosi, munkahelyi és fizetésbeli következményei vannak a dolgozó számára. Rávilágítunk a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések következményeinek hatására a társadalom és gazdaság tekintetében. Külön fejezetben foglalkozunk a foglalkozási megbetegedésekből származó negatív hatásokkal, valamint a munkavédelem hatékonyságának növelésével. Ez utóbbit kifejtve a munkáltatók hatékonyságának növelését mutatjuk be. Többek között a munkáltatók munkavédelmi fejlesztéseivel, a munkahelyi higiéniaival az ételkészítés és italgyártás során, a munkahelyi fejlesztéssel a

vegyi anyagok körében, a munkavállalók egészségével kapcsolatban. Végül szót ejtünk az egészségprogramokról, amelyek hozzájárulnak a munkavállalói egészséghez és jó közérzethez, valamint a munkavállalók hatékonyságának növeléséhez.



Tartalom

Előszó.....	1
1.)A munkavédelemről	5
2.) A munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések.....	18
következményei a munkáltatóknál	
3.) A munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések	29
következményei a munkavállalóknál	
4.) A munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések.....	31
következményei a társadalomban és gazdaságban	
5.) A foglalkozási megbetegedések hatásai.....	33
6.) A munkavédelem hatékonyságának növelése.....	35

1.) A munkavédelemről

1.1.) *A munkavédelem fogalma*

A nemzetközi meghatározás szerint a munkavédelem feladata a dolgozók testi, lelki és szociális jó közérzete legmagasabb szintjének elősegítése és megtartása minden foglalkozásban, a dolgozók körében a munkakörülményekből származó egészségi károsodások megelőzése, a dolgozók védelme az egészségük ellen ható veszélyektől, olyan munkakörnyezet biztosítása és fenntartása, amely a dolgozók fiziológiai és pszichológiai adottságaihoz alkalmazkodik. A munkavédelem több, mint csupán baleset-elhárítás és a foglalkozási betegségek megelőzése; a munka humanizációját helyezi előtérbe. A magyar Munkavédelmi törvény (1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, a továbbiakban Mvt.) is kiemeli a munka humanizálását, ugyanis a törvény preambulumban (bevezetőjében) a következőket olvashatjuk:

„Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit a szervezeten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket, az állam, a munkáltatók és a munkavállalók feladatait,



jogait és kötelességeit meghatározva az Országgyűlés a következő törvényt alkotja. E törvény alkalmazásában a munkavédelem: a szervezett munkavégzésre vonatkozó munkabiztonsági és munkaegészségügyi követelmények, továbbá e törvény céljának megvalósítására szolgáló törvénykezési, szervezési, intézményi előírások rendszere, valamint mindezek végrehajtása. A munkaegészségügy a munkahigiéne és a foglalkozás-egészségügy szakterületeit foglalja magában.”

1.1.1.) Alapvető fogalmak a munkavédelemben

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

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.

Kockázat: a veszélyhelyzetben a sérülés vagy az egészségkárosodás valószínűségének és súlyosságának együttes hatása.

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

Munkahely: minden olyan szabad vagy zárt tér (ideértve a földalatti létesítményt, a járművet is), ahol munkavégzés céljából vagy azzal összefüggésben munkavállalók tartózkodnak. Munkahelynek kell tekinteni a mást nem foglalkoztató, a munkáját kizárólag személyesen végző egyéni vállalkozó munkavégzési helyét e törvénynek a 9. § (2) bekezdésében meghatározott rendelkezései tekintetében.

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

Munkáltató: a munkavállalót szervezett munkavégzés keretében foglalkoztató. Munkáltatónak kell tekinteni a munkaerő-kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót kölcsönvevőként foglalkoztatót, a kirendelt munkavállalót és foglalkoztatót, a szakképzés keretében gyakorlati oktatást folytatót, valamint a mást



nem foglalkoztató, a munkáját kizárólag személyesen végző egyéni vállalkozót (akkor is, ha egyéni céget alapított), a munkavégzés hatókörében tartózkodók védelmére vonatkozó rendelkezések [9. § (2) bekezdés] tekintetében. A társadalmi munka esetén munkáltató a társadalmi munka szervezője. Magyar adószámmal nem rendelkező külföldi munkáltató esetén munkáltató az a személy vagy szervezet, aki, illetve amely a tényleges irányítást gyakorolja, vagy a munkahelyért a fő felelősséget viseli, ennek hiányában az, akinek a területén a munkavégzés folyik.

Veszélyes: az a létesítmény, munkaeszköz, anyag/keverék, munkafolyamat, technológia (beleértve a fizikai, biológiai, kémiai kóroki tényezők expozíciójával járó tevékenységeket is), amelynél a munkavállalók egészsége, testi épsége, biztonsága megfelelő védelem hiányában károsító hatásnak lehet kitéve.

Veszélyforrás: a munkavégzés során vagy azzal összefüggésben jelentkező minden olyan tényező, amely a munkát végző vagy a munkavégzés hatókörében tartózkodó személyre veszélyt vagy ártalmat jelenthet. Például: munkaeszközök, járművek, szállító- és anyagmozgató eszközök, ezek részei illetve mozgásuk, termékek és anyagok mozgása, csúszós felületek, tárgyak hőmérséklete, zaj, rezgés, infra- és ultrahang, világítás, a veszélyes anyag, a fiziológiai, idegrendszeri és pszichés igénybevétel.

1.2.) A munkavédelem szakterületei

A munkavédelem szakmai tartalmát illetően két nagy, egyenértékű területre tagolható. A munkabiztonságra és a munkaegészségügyre. A munkaegészségügy a munkahigiéne és a foglalkozás-egészségügy szakterületeit foglalja magában. A munkavédelem szerkezetét a következő, 1. számú ábra szemlélteti.

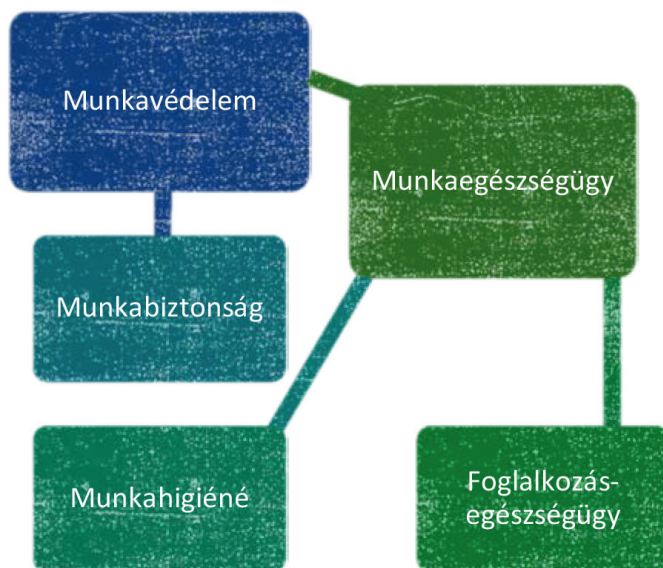
1.2.1.) A munkabiztonság

A munkabiztonság alatt lényegében a műszaki biztonsági, megelőzési követelményeket (tárgyi és személyi, magatartási feltételeket) értjük, melyek célja a munkabalesetek megelőzése, tárgya pedig a veszély, a veszély kezelése.

1.2.2.) A munkaegészségügy

A munkaegészségügy célját, területét az egészségügyi törvény pontosan meghatározza, mint a foglalkozási megbetegedések és a fokozott expozíciók megelőzésének eszközét, amely az ártalom meghatározásával, csökkentésével vagy megszüntetésével foglalkozik. Az ezen belüli megkülönböztetés részben szakmai oldalról, részben felelősségi oldalról tehető meg (a munkahigiéne állami-, a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás munkáltatói feladat). A munkaegészségügy nagy fokú fogalmi és módszertani önállósággal rendelkező





1. számú ábra: A munkavédelem szerkezete



A munkabiztonság illusztrálása

„alfejezete” a munkahelyi kémiai biztonság. Az 1997. évi CLIV. törvény (az egészségügyről) szerint:

„A munkaegészségügyi tevékenység célja a munkavégzés során a munkakörnyezetből származó egészségkárosító veszélyek és kockázatok előrelátása, felismerése, értékelése és kezelése (a továbbiakban: munkahigiéne), valamint a munkakörnyezeti kóroki tényezők okozta és a munkavégzésből származó megterhelések, illetőleg igénybevétel vizsgálata és befolyásolása, továbbá a munkát végző személyek munkaköri egészségi alkalmasságának megállapítása, ellenőrzése és elősegítése (a továbbiakban: foglalkozás-egészségügy) révén a munkát végző személy egészségének megóvása.” A munkaegészségügy tehát tovább tagolható a munkahigiéne és a foglalkozás-egészségügy részekre.

1.2.2.1.) A munkahigiéne

A munkahigiéne feladata, hogy: kidolgozza az egészséget nem károsító munkahelyi higiénés határértékeket; kidolgozza, alkalmazza a munkakörnyezeti kóroki tényezők kimutatásának módszereit, a munkakörnyezeti monitorozás rendszerét; megállapítsa a technológia fejlesztési-, illetőleg a munkahely tervezési szakaszában a várható egészségkárosító kockázatokat; meghatározza a munkakörnyezet, a technológia, a tevékenységhez alkalmazott anyagok, készítmények



ismeretében az egészségkárosító kockázatokat, azokat minőségileg és mennyiségileg jellemezze; meghatározza a kockázatot a mért értékeknek, adatoknak a határértékekkel, szabványokkal való összevetését követően; kidolgozza a megelőzés stratégiáját.

Szolgálati útján hatósági felügyeletet lásson el a munkahigiéné céljának megvalósítása érdekében.

1.2.2.2.) A foglalkozás-egészségügy

A foglalkozás-egészségügy feladata, hogy az egészségügyi törvény szerinti munkahigiéné által feltárt adatok ismeretében elemezze az egyes munkakörnyezeti kóroki tényezők emberre kifejtett hatását, az ember válaszreakcióját, feltárja ez utóbbiakra jellemző paramétereket. Ki kell, hogy dolgozza a foglalkozási megbetegedések korai felismerésére alkalmas eljárásokat. Meg kell, hogy határozza a munkavállaló munkavégzéssel kapcsolatos összmegeterhelését. A munkavállaló orvosi vizsgálatával megállapítja annak terhelhetőségét, hogy eldöntse a munkavállaló adott munkakörre, szakmára való egészségi alkalmasságát, és meghatározza a foglalkoztathatóság feltételeit. A munkakörnyezet és a munka jellegének ismeretében meghatározza az alkalmassági vizsgálatok gyakoriságát. A munkavállalót a munkakör ellátására alkalmasnak vagy alkalmatlannak minősítheti, továbbá meghatározza, hogy milyen munka-

környezetben, mely feltételek mellett alkalmas a munkavégzésre. Fokozott figyelmet fordítson a fiatalok, a nők, a terhes nők, a szoptató anyák, az idősek, az idült betegek, a fogyatékosok egészségi állapotának ellenőrzésére egész munkavégzésük során. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációját kezdeményezze, illetőleg abban vegyen részt. A miniszter rendeletében meghatározottak szerint a munkaképes korosztály számára a szervezett munkavégzés keretében, az egészséges életmód tekintetében, valamint a fertőző vagy krónikus ill. nem fertőző megbetegedések megelőzésében a háziorvossal együttműködve gyógyító-megelőző feladatokat láthat el. A munkáltató foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást köteles biztosítani. A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás biztosítása történhet:

- a munkáltató által működtetett vagy
- a munkáltatóval kötött szerződés alapján külső szolgáltató útján.

A foglalkozás-egészségügyi szolgálat a munkáltató felelősségének érintetlenül hagyásával közreműködik az egészséget nem veszélyeztető munkakörnyezet kialakításában, az egészségkárosodások megelőzésében, a munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített, külön jogszabályok által előírt feladatok ellátásában. A munkáltatónak biztosítani kell, hogy munkavállalói és azok



munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák. A foglalkozás-egészségügyi szolgálat munkavédelmi feladatokra kiterjedő szakmai irányítását a munkavédelmi hatóság – a munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi szerv közreműködésével – látja el, ebben a körben a munkáltató a foglalkozás-egészségügyi szolgálatnál foglalkoztatottaknak utasítást nem adhat. A szakmai irányítás magában foglalja a helyes gyakorlat módjának meghatározását és annak érvényre juttatását. A vonatkozó foglalkozás-egészségügyi szolgálatról szóló 89/1995. (VII. 14.) Kormány rendelet előírja, hogy minden munkáltató köteles – a munkahely foglalkozás-egészségügyi osztályba (A,B,C,D) sorolásától és a munkavállalói létszámtól függően – vagy szolgálatot működtetni, vagy a szolgáltatást szerződés szerint, a rendeletben előírt díjazás ellenében igénybe venni. A szolgáltató – megállapodás szerinti díjazásért – az alábbi munkahigiénés vizsgálatokat végzi el:

1.) Munkakörnyezeti műszeres vizsgálatok:

- a munkahelyi kémiai kóroki tényezők (gázok, gőzök, aerosolok, porok okozta légszennyeződés) mennyiségi, minőségi vizsgálata;
- munkahelyi fizikai kóroki tényezők közül a zajszint, az infra- és ultrahang szintek, az egész test rezgésterhelé-

sének, a kéz-kar rezgésterhelésének, a megvilágítás világítástechnikai jellemzőinek, az elektromágneses tér jellemzőinek, a magas légköri nyomáson végzett munka, illetve az ionizáló és nem ionizáló sugárzásszintek jellemzőinek meghatározása;

- zárt, telepített munkahelyeken a klímátényezők meghatározása;
- a fizikai megterhelés-igénybevétel vizsgálata.

2.) Biológiai expozíciós mutatók vizsgálata

A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást elsősorban a munkavégzés helyén, vagy annak közelében kell biztosítani. Amennyiben egy munkahelyen az „A” és „B” foglalkozás-egészségi osztályba tartozó munkavállalók száma egy műszakban 300 fő feletti, a munkahely szerint illetékes munkavédelmi hatósági hatáskörben eljáró fővárosi és megyei kormányhivatal foglalkozás-egészségügyi szakápolói ellátásnak helyszíni biztosítását – beleértve az elsősegélynyújtás feltételeit is – írhatja elő. A foglalkozás-egészségügyi szolgálat biztosításával kapcsolatos hatósági ellenőrzési jogkört a munkavédelmi hatósági hatáskörben eljáró fővárosi és megyei kormányhivatal gyakorolja. A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról szóló 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet a szolgálat működési feltételeiről, valamint a szolgáltatás keretében végzett feladatokról rendelkezik. Foglalko-



zás-egészségügyi szolgáltatás nyújtására a foglalkozás-egészségügyi szolgálat (a továbbiakban: szolgálat) jogosult.

A *szolgálat* foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást nyújtó szolgálat, foglalkozás-egészségügyi központ, foglalkozás-egészségügyi szakellátási szolgáltatást nyújtó szolgálat formájában működhet. A szolgálat foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást nyújtó szolgálatként a következő feladatokat látja el:

- a külön jogszabályban meghatározott munkaköri alkalmassági vizsgálatokat elvégzi, és kezdeményezi az ehhez szükséges szakorvosi vizsgálatokat;
- külön jogszabályban meghatározottak szerint végzi a foglalkozási megbetegedések, fokozott expozíciós esetek bejelentését, kivizsgálását;
- a munkakörülmények és a munkavégzés egészségkárosító hatásainak írásban dokumentált vizsgálatát a szerződésben – a helyi körülmények figyelembevételével – meghatározott gyakorisággal, vagy változás bekövetkezésekor soron kívül biztosítja;
- külön jogszabályban meghatározottak szerint az egyéni védőeszközökkel kapcsolatos tanácsadást megtartja;
- külön jogszabályban előírtak szerint a munkahelyek kémiai biztonságát érintő feladatokat ellátja;

- a munkavállalók munkakörülményeivel kapcsolatos, egészséget, biztonságot érintő kérdésekkel összefüggő felvilágosítást megadja;
- külön jogszabályban előírtak szerint a munkakörhöz kötött védőoltásokkal kapcsolatos feladatokat elvégzi;
- a krónikus megbetegedésben szenvedő munkavállalók megelőző gondozását elvégzi;
- külön jogszabályban meghatározottak szerint az 1. és 2. alkalmassági csoportba tartozó közúti járművezetők egészségi alkalmassági vizsgálatát biztosítja.

A szolgálat közreműködik a munkahelyi veszélyforrások feltárásában, a foglalkozás-egészségügyi, -fiziológiai, -ergonómiai és -higiénés feladatok megoldásában; az elsősegélynyújtás és a sürgős



2. számú kép: A foglalkozás-egészségügy illusztrálása.



orvosi ellátás megszervezésében, az elsősegélynyújtók szakmai felkészítésében, valamint a munkáltató katasztrófa-megelőző, -elhárító, -felszámoló, valamint az előidézett károsodások rehabilitációs tervének kidolgozásában.

2.) A munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések következményei a munkáltatóknál

Ebben a fejezetben a munkabaleset következményeivel, ezt követően a foglalkozási megbetegedésekből származó negatív hatások ismertetésével foglalkozunk. A munkáltatónak nem lehet érdeke egy munkahelyi baleset sem, amelynek termelés kiesés, táppénzfizetés, presztízsveszteség, továbbá egyéb vagyoni és nem vagyoni hátrány a következménye. Tudni kell még azt is, hogyha a munkáltató a Munkavédelmi törvényben előírtakat nem tartja be, akkor a felügyelők enyhébb esetben szabálysértési, súlyosabb veszélyeztetésnél munkavédelmi bírságot alkalmazhatnak. Mindezek mellett szóba kerülhet a büntetőjogi felelősség kérdése is. A következő alfejezetekben részletesebben ismertetjük ezeket a negatív hatásokat és következményüket. Bemutatjuk, hogy a különböző esetekben milyen következményekkel kell számolniuk azoknak a munkáltatóknak, akiknél munkabaleset, vagy esetleg súlyos munkabaleset következett be. A balesetek következményeit a 2. számú ábra szemlélteti.



2. számú ábra: A munkabalesetek következményei a munkáltatónál

2.1.) Termelés kiesés

A baleset bekövetkezéséből eredő termelés kiesés az alábbi veszteségekkel járhat:

- leállásból származó jövedelem-kiesés,
- a nem munkát végző dolgozók bérének fizetése,
- a nem dolgozó munkavállalók helyett az új dolgozók munkába állásának költségei, betanulási költségek, orvosi vizsgálatok, szakmai és munkavédelmi képzések stb.,
- a baleset vizsgálatának költségei, esetleges szakértők díjazása,
- a baleset bekövetkezéséből származó berendezések javításának költségei, biztonságosabbá tételük költségei, a technológia biztonsági színvonalának javítási költségei.



2.2.) Táppénzkifizetés

A baleseti táppénz az üzemi balesetként elismert balesettel, foglalkozási megbetegedéssel összefüggő keresőképtelenség idejére nyújtott – egészségbiztosítás keretében igénybe vehető – pénzbeli ellátás. Baleseti táppénz csak akkor állapítható meg, ha a bejelentett üzemi baleset, foglalkozási megbetegedés tényét a baleseti táppénz megállapítására jogosult szerv határozattal megállapította. Baleseti táppénz annak jár, aki a biztosítása fennállása alatt, vagy a biztosítása megszűnését követő legkésőbb harmadik napon üzemi baleset következtében válik keresőképtelenné. Keresőképtelen az, aki az üzemi balesettel összefüggő és gyógykezelést igénylő egészségi állapota miatt vagy gyógyászati segédeszköz hiányában munkát végezni nem tud. A baleseti táppénz megállapításának alapfeltétele, hogy az üzemi baleset és a keresőképtelenség ok-okozati összefüggésben álljon egymással.

2.3.) Presztizsveszteség

Állami támogatásoktól, közbeszerzésektől vághatja el magát az a munkáltató, akinél lényegesen sok a munkabaleset vagy foglalkozási megbetegedés, sőt, akár perekkel számolhat, ha a munkaügyi kapcsolatai rendezetlennek bizonyulnak. A munkavállalók sem mennek szívesen dolgozni egy olyan munkáltatóhoz, akinek „rossz a híre”.

2.4.) A szabálysértések és munkavédelmi bírságok

2.4.1.) A munkavédelmi szabálysértés

A munkavédelmi szabálysértésről a Munkavédelmi törvény VII. fejezete rendelkezik. E szerint pénzbírsággal sújtható munkavédelmi szabálysértést követ el az, aki:

- a munka egészséges és biztonságos végzésére, és annak ellenőrzésére vonatkozó szabályokat megszegi, vagy feladatkörében a szabályok végrehajtásának mellőzését elűri;
- munkáltatóként az üzemi balesettel vagy foglalkozási betegséggel kapcsolatos kivizsgálási, nyilvántartási és bejelentési kötelezettségét kellő időben nem teljesíti, valótlann adatot közöl, illetőleg a baleset valódi okát eltitkolja, vagy feltárását megakadályozza;
- a termelő- vagy biztonsági berendezést az előírt előzetes vizsgálat nélkül (ez az üzembe helyezést megelőző munkavédelmi vizsgálat és az érintésvédelmi felülvizsgálat), vagy annak kedvezőtlen eredménye ellenére, illetőleg érvényének lejártá után üzemben tart;



- a termelő- vagy biztonsági berendezés üzemeltetésére, illetve karbantartására vonatkozó biztonsági szabályokat nem tartja be;
- a termelő- vagy biztonsági berendezésnek a biztonsági szabályzatokban, szabványokban előírt szerelvényeit (segédberendezéseit) kiiktatja vagy nem tartja üzemképes állapotban.

Például munkavédelmi szabálysértést követ el az, aki a gép védőburkolatát eltávolítja. Itt nyilván vizsgálni kell, hogy ezért kit illet a felelősség, ugyanis a védőburkolatot jogtalanul egy munkavállaló is eltávolíthatta.

2.4.2.) A munkavédelmi bírság

Munkavédelmi bírságot a már jól ismert Mvt. szerint szabhatják ki a munkáltatókra. A felügyeletek 50 000–10 000 000 Ft-ig terjedő munkavédelmi bírságot alkalmaznak a biztonságos munkavégzésre vonatkozó követelmények teljesítését elmulasztó, és ezzel a munkavállalót súlyosan veszélyeztető munkáltatóval szemben.

„Súlyos veszélyeztetésnek” minősül:

- A munkavédelmi üzembe helyezés elmulasztása.
- Az időszakos biztonsági felülvizsgálat elmulasztása.

- A balesetet okozó gép soron kívüli ellenőrzésének elmulasztása.
- A kockázatértékelés elmulasztása (I. veszélyességi osztályba tartozó munkáltatónál, pl. faipar).
- A szükséges biztonsági berendezések, egyéni védőeszközök működésképtelensége, illetve hiánya.
- A munkaköri alkalmassági vizsgálat hiánya.

Ha például a munkabalesetet egy olyan gép, berendezés okozta, mely valóban nem felelt meg a különböző munkavédelmi előírásoknak, akkor a munkáltató komoly gondban lehet.

2.5.) Az egyéb vagyoni és nem vagyoni károk

Ha a dolgozó a munkaviszonyával összefüggésben balesetet szenvedett, akkor emiatt keletkezett kárát a munkáltatójának meg kell térítenie. Sokszor a baleset bekövetkezte nem róható sem a dolgozó, sem a munkáltató terhére, mégis a munkáltatónak vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében meg kell téríteni a kárt. Nézzük meg, hogy milyen vagyoni károk keletkezhetnek egy munkabaleset kapcsán:

- tönkrement ruházat, ingóságok,
- kórházi tartózkodáshoz kapcsolódó látogatási és egyéb többletköltségek,



- otthoni lábadozás alatti ápolási, gondozási és élelemfeljavítási költségek,
- a sérültnek az otthoni háztartási munkából, kertművelésből stb. való kiesése miatti többletköltségek,
- közlekedéssel (szállítással), kontrollvizsgálatokra kísérettel kapcsolatos többletköltségek,
- gyógyszerrel, gyógyászati segédeszközökkel, gyógytornával, rehabilitációval kapcsolatos többletköltségek,
- elmaradt jövedelem,
- munkába visszatérés után felmerülő többleterő-kifejtés (ha a munkavállaló balesetből eredő jelentős fogyatékosága ellenére rendkívüli munkateljesítmény kifejtésével látja el a munkakörét),
- halálos balesetnél a temetéssel összefüggő összes költség (a temetés költségei, koszorú, gyászruha, halotti tor költségei, síremlék-állítás költsége, sírgondozás költsége, az eltartottak részére az eltartásukat pótló járadék az elhunyt kiesése miatt).

Ezek a költségek a munkáltatót is terhelhetik!

2.6.) A büntetőjogi felelősség

A munkavédelmi szabályok megszegőivel szemben alkalmazható legsúlyosabb joghátránnyal a büntetőjogi felelősségre vonás jár. A munkavédelmi szabályszegésre ez akkor vonatkozik, ha egyben bűncselekményt is megvalósít. Aki foglalkozása szabályainak (a Munkavédelmi törvény 11. §-ában foglalt biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályok ennek minősülnek) megszegésével mást gondatlanságból közvetlen veszélynek tesz ki, vagy másnak testi sértést okoz, egy évig terjedő szabadságvesztéssel, közérdekű munkával vagy pénzbüntetéssel büntetendő. A büntetés lehet:

- három évig terjedő szabadságvesztés, ha maradandó fogyatékosságot, súlyos egészségromlást, vagy tömegszerencsétlenséget okoz,
- egy évtől öt évig terjedő szabadságvesztés, ha halált okoz,
- két évtől nyolc évig terjedő szabadságvesztés, ha kettőnél több ember halálát okozza, vagy halálos tömegszerencsétlenséget okoz



2.7) A munkáltató kártérítési kötelezettsége

Az alapelvek szerint a munkáltató felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért, továbbá a munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért, vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében felel.

2.7.1.) Mentesség

A felelősség alól ugyanakkor mentesülhet, ha bizonyítja, a kárt működési körén kívül eső (és) elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Nem kell megtéríteni például a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő. Például, ha a munkavállaló nem viseli a kötelező védőeszközöket, szabálytalanul használja a munkagépeket.

2.7.2.) Kimentés

Ha a balesetet szenvedett jogi úton kívánja a munkabalesetből fakadó igényeit érvényesíteni, akkor e kötelezettségtől a munkáltató csak abban az esetben szabadul, ha bizonyítja, a kár bekövetkezése kizárólag működési körén kívüli és elháríthatatlan oknak, vagy kizárólag a balesetet szenvedett elháríthatatlan magatartásának tulajdonítható. Más szóval: a munkabalesetért való felelősség

(helytállási kötelezettség) vélelmezett, és az ebből fakadó kötelezettségek tekintetében a munkáltatónak kimentési lehetősége van. Ezt nevezzük fordított, vagy kimentéses bizonyításnak. Ha nem sikerül bizonyítania, köteles a munkabalesetből eredő kárért helyt állni, azaz a kárt megtéríteni. Megtörténhet az is, hogy a kár a munkáltató és a munkavállaló együttes „magatartásának eredménye” – ilyenkor kármegosztást kell alkalmazni, a vétkesség arányához igazodóan. Ebben az esetben azonban a jogszabály és az ítélkezési gyakorlat szerint a munkáltató – az objektív felelősség elvéből kiindulva –, nagyobb arányban köteles a felelősséget viselni.

2.7.3.) Kármegosztás

A munkahelyi balesetekkel kapcsolatosan felelősség elsősorban a munkáltatót terheli, főszabály szerint a munkáltatónak a kárt akkor is meg kell térítenie, ha a baleset bekövetkezésében nem volt szerepe. A munkáltató a felelősség alól csupán annak bizonyításával mentesül, ha a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult munkavállaló magatartása okozta. A munkavállalóknak azonban viselniük kell a kárnak azt a részét, amely vétkes magatartásuk következménye. A munkáltató által fizetendő kártérítés összegénél már figyelemmel vannak arra is, hogy volt-e sérülty közrehatás, mert akkor százalékos mértékben



az ő kártérítési összege is csökkenhet. A sérülti közrehatást egyébként az ilyen jellegű perekben nem könnyű megállapítani, mert amikor egy munkahelyen a védőfelszerelés ott sincs, akkor azt nyilván nem is viseli a dolgozó. Az első lépés minden esetben egy peren kívüli egyeztetési eljárás legyen, érdemes egyezségi ajánlattal kezdeni, aminek célja, hogy a munkáltatóval vagy annak felelősségbiztosítójával – amennyiben van a munkáltatónak felelősségbiztosítása munkabalesetekből származó kár megtérítésére – rövid időn belül egy peren kívüli egyezség szülessen. Ez olcsóbb és gyorsabb megoldás, mint a jogi út igénybe vétele.

2.7.4.) Kárigény elévülése

Abban az esetben azonban, ha nem születik egyezség, a károkat polgári peres (kártérítési) eljárás keretében lehet érvényesíteni. A munkahelyi, illetve üzemi balesetekből fakadó kárigények érvényesítésének határideje azonban (az üzemi, vagy más néven fokozott veszéllyel járó tevékenységekre vonatkozó szabályok szerint) három év. A jogi úton történő igényérvényesítésnél, az eljárás lehetőség szerinti zökkenőmentessége és a megfelelő érdekérvényesítés érdekében, célszerű jogi képviselővel eljárni, mind a munkáltatónak, mind pedig a munkavállalónak.



Illusztráció.

3.) A munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések következményei a munkavállalóknál

Egy munkahelyi sérülésnek közvetlen orvosi, munkahelyi és fizetésbeli következményei vannak a dolgozó számára, és ezekre a következményekre a szakirodalom egyre nagyobb figyelmet fordít. A dolgozónak és családjának közvetett költségei között szerepelhet a jövedelem csökkenése, a megtakarítás felélése és eszközök elvesztése (ez lehet az autó, sőt a lakás is!). A dolgozó és családja közvetett veszteségei között gyakran előfordulhat a járulékos jövedelmek és az otthoni termelés kiesése, ha más családtagok arra kényszerülnek, hogy a sérült családtag ápolása miatt abbahagyják vagy csökkentik otthon végzett munkájukat. A dolgozónak és családjának további költségei merülhetnek fel szaktanács kérésével, otthoni betegápoló-szolgálattal, a munkaképtelenség miatt a lakás és a be-



rendezések szükségessé váló átalakításával, valamint a családtagok tanulási lehetőségének elhalasztásával vagy elmaradásával összefüggésben. Közvetlenül vagy közvetve a dolgozót érő terhek:

- egészségügyi ellátás költségei (az elsősegélynyújtás, mentők vagy egyéb szállítás költségei, orvosi ellátás, kórházi kezelés, otthoni ápolás, továbbá az esetleges protézisek ára),
- közvetlen keresetkiesés a munkaképtelenség ideje alatt,
- későbbi keresetkiesés az esetleges munkaképesség csökkenése, vagy a normális előmenetel elmaradása miatt,
- a család keresetvesztése ápolásának, ellátásának ideje alatt,
- a család többi tagja életkörülményeinek romlása, az ő keresetvesztése miatt.

4.) A munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések következményei a társadalomban és gazdaságban

A család megváltozott anyagi körülményei és a sérült dolgozó valószínűleg nagyobb gondozási igénye más családtagok anyagi és társadalmi helyzetét és viselkedését is érintheti, a gyerekeket is beleértve. A költségeket az önkormányzat is enyhítheti, ha a család fokozott mértékben veszi igénybe a szociális szolgáltatásokat. Bár a haláleset a legrosszabb és a legtragikusabb, a nem halálos kiemeltelű sérülések is gyakorolhatnak romboló hatást a családokra, amelyek gyakran kevés szervezett támogatásban részesülnek. A sérült dolgozók fizetésének kiesésével foglalkozó irodalmat kiterjesztve, a munkaügyi közgazdasági kutatók fokozott érdeklődést tanúsítanak a családi jövedelmet érő veszteségek és a szociális következmények iránt. A munkahelyi sérüléseknek és betegségeknek az életminőségre nézve jelentős, nem gazdasági következményei is vannak. Ezek érinthetik a mindennapi tevékenység során végzett fizikai és pszichés cselekvéseket: csökkenhet az egyén önbecsülése és önbizalma megváltozhat a családban és a lakóközösségben betöltött szerepe. A legkevesbé éppen a nem anyagi jellegű költségeket vizsgálták. Az állástalan dolgozókról és családjukról, valamint a krónikus betegséggel és munkaképtelenséget okozó sérüléssel élőkről készült néhány tanulmány azt mutatja, hogy a jövedelem



és a munka elvesztése, a betegség és a fizikai hátrány mély emberi következményekkel jár a dolgozókra és családjukra nézve egyaránt. A közvetlen és közvetett gazdasági kihatások, valamint a nem anyagi jellegű hatások jobb felmérése hozzájárul majd ahhoz, hogy több forrás jusson a kutatásra, a megelőzésre és a kártérítésre. A társadalomra háruló terhek:

- a termékek növekvő árai, mivel a balesetekkel kapcsolatos költségek az árba beépülnek,
- csökken a bruttó nemzeti termék, hiszen a balesetek károsan hatnak az emberre és az anyagra egyaránt,
- járulékos költségeket képvisel a biztonsági intézkedések kiadásainak fedezése (társadalombiztosítási és munkavédelmi intézmények fenntartása, jogi szabályozás kialakítása, ellenőrzési rendszer működtetése stb.).

5.) A foglalkozási megbetegedések hatásai

Külön fejezetben kell szólnunk a foglalkozási megbetegedésekből származó negatív hatásokról, letisztázva azt is, hogy mit nevezünk foglalkozási ártalomnak. A munkafolyamatok és munkakörülmények, általában azok tartós behatása során jelentkező olyan következményt, amely a dolgozó munkavégző képességére, teljesítőképességére, a saját, vagy környezetében élők, utódaik egészségére reverzibilis, vagy irreverzibilis módon káros hatással van. Tehát az ártalom kiváltó oka kizárólag a foglalkozásban keresendő. Gyakorlatilag minden olyan igazolt betegség, vagy egészségkárosodás foglalkozási megbetegedésnek tekinthető, amit a munkavállaló munkavégzésével összefüggésben szenved el és az nem baleset (egyszeri külső behatás) eredménye. Például: a pincér lúdtalpa is egy foglalkozással összefüggő betegség. Természetesen a hangsúly az igazolt foglalkozási betegség kifejezésen van. Ez azt jelenti, hogy a foglalkozási megbetegedés megítélése orvos szakértői kérdés, így annak megállapítása egy relatíve hosszadalmas folyamat. A munkavállaló jogi és eljárásjogi lehetőséggel rendelkezik, hogy betegségét – amit foglalkozási eredetűnek gondol – közvetve vagy közvetlenül kivizsgáltassa az erre jogosított hatóságokkal. Így amennyiben megállapítják, hogy a munkavállaló foglalkozási megbetegedésben szenved, akkor fennáll annak a jogi lehetősége is, hogy a megbete-



gedett munkavállaló ne csak táppénzt, hanem teljes körű kártérítést kérjen munkáltatójától. A munkáltatónak meg kell térítenie a munkavállalóknak a munkaviszonyával összefüggésben keletkezett kárát. Ebbe természetesen beletartoznak a munkahelyi balesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések után járó kártérítések is. Tehát ugyanúgy mint a munkabalesetnél, itt is terhelheti a munkáltatót a kártérítési kötelezettség. Azonban meg kell jegyezni, hogy a foglalkozási megbetegedést nehezebb bizonyítani. A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt. Mentessül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. A munkáltató felelőssége tehát objektív, azaz egyszerűbben fogalmazva feltételezett. Neki kell bizonyítania, hogy a megbetegedett munkavállaló kárát nem ő okozta. Ha ezt nem tudja bizonyítani, akkor teljes kártérítési kötelezettség terheli!

6.) A munkavédelem hatékonyságának növelése

Az előző fejezetek után belátható, hogy egy munkaképesség-csökkenéssel járó baleset egy kisebb vállalkozást is tönkre tud tenni, a kártérítések és az egyéb költségek miatt. Így tehát egyértelmű, hogy a munkáltatóknak és a munkavállalóknak is közös érdeke a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzése. Ha bizonyíthatóan megtettünk mindent a balesetek elhárítása érdekében, már nyugodtabban alhatunk. A következő fejezetek arról fognak szólni, hogy hogyan tudják a munkavállalók és a munkáltatók a hatékonyságukat növelni a balesetek megelőzése érdekében, és milyen munkavédelmi fejlesztéseket tudnak bevetni ennek elérése érdekében. Mindezek előtt röviden a munkahelyi kockázatértékelésről lesz szó, ami elsődleges feltételnek számít.

6.1.) A munkáltatók hatékonyságának növelése

A magyar jogszabályok rendelkeznek a dolgozók munkahelyi egészségének és munkahelyi biztonságának javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről, és arra kötelezik a munkáltatót, hogy megtegyék azokat a szükséges intézkedéseket, melyek a munkavállalók egészségvédelmét és munkahelyi biztonságát szolgálják. A munkáltatónak tudatában kell lennie, hogy ezeket az intézkedé-



seket az állandóan változó körülményekhez kell igazítani, továbbá a munkáltató kötelessége az is, hogy a fennálló körülményeket folyamatosan javítsa. Ebből következik, hogy a munkáltatónak az alábbi általános baleset-megelőzési elvek szerint kell bevezetnie a mindenkori intézkedéseket:

- kockázatok elkerülése;
- az elkerülhetetlen veszélyhelyzetek kockázatainak értékelése;
- a veszélyhelyzetek kezelése, már azok forrásánál;
- a munkát mindig az egyes dolgozóra kell szabnia, különös tekintettel a munkahelyi környezet kialakítására, a munkaeszközök, munka- és termelési folyamatok megválasztására abból a célból, hogy a monoton és szakmáymunka végzését megkönnyítsék, illetve egészségkárosító hatását csökkentsék;
- alkalmazkodás a technikai fejlődéshez;
- a veszélyes tevékenységeket és -anyagokat lehetőleg veszélytelenebbel kell kiváltania;
- egységes és általános baleset-megelőzési tervet kell készítenie, mely magában foglalja az alkalmazott technológia, a munkaszervezés, a szociális viszonyok és a munkahelyi környezet összes tényezőjét;

- elsőbbséget kell adnia a kollektív védelemnek az egyéni védelemmel szemben;
- a munkavállalóknak megfelelő utasításokat kell adnia.

Ahhoz, hogy a munkáltató megfelelő baleset-megelőzési tervet tudjon összeállítani, a munkavédelmi elemzések egész sorát kell elvégeztetnie. A munkahelyi kockázatok azonosításának egyik módszere abban áll, hogy kiértékeljük azokat a baleseteket, melyek megtörténtét nem tudtuk elkerülni. Az a tény, hogy egy adott vállalkozás tevékenysége során bizonyos típusú balesetek sosem fordultak még elő, nyilvánvalóan nem zárja ki, hogy a jövőben mégis bekövetkezzenek. Ezért a munkáltató számára különösen fontos, hogy a biztonsági és megelőzési intézkedések kidolgozása során hozzáférjen egyéb információforrásokhoz is, mivel ezekkel kiegészítheti a munkahelyi balesetekkel kapcsolatos saját tapasztalatait. Ezen kívül a munkáltatónak arról is meg kell bizonyosodnia, hogy az eddig meghozott megelőző intézkedései kielégítőek voltak-e. Ha mégis bekövetkezik egy baleset, a munkáltatónak kötelessége kielemezni, hogy a vállalkozás működésére vonatkozó hatályos intézkedések miért nem tudták megelőzni a baleset bekövetkeztét. A munkahelyi biztonság és egészségvédelem javítása érdekében szükség van a munkahelyi kockázatok csökkentő megelőző intézkedések bevezetésére. Ahhoz, hogy megállapíthassuk, milyen



intézkedések lennének a legmegfelelőbbek, értékelnünk kell a munkahelyi kockázatokat. Ez magában foglalja a vállalkozás működéséből következő kockázatokat, és ezek prioritás-sorrendjének megállapítását is, vagyis fontosságuk megítélését. Kockázatértékelést minden méretű és típusú vállalkozás köteles végezni. A kockázatértékelés kiterjed az összes olyan lehetséges veszélyforrásra, amely veszélyeztetheti a munkavállalók egészségét és biztonságát, vagy balesetet okozhat. A munkahelyi kockázatértékelés a vállalkozás helyzetét pénzügyileg is pozitív irányban befolyásolja, mivel az esetleges munkahelyi balesetek súlyos emberi és gazdasági áldozatokkal járnak:

- idő- és termelési veszteség,
- a termelőeszközökben keletkező anyagi kár,
- a személyzet helyettesítésének nehézségei,
- a munkavállalók csekély lelkesedése,
- a biztosítási költségek esetleges emelkedése
- stb. (ezt már a korábbi fejezetekben részletesen kifejtettük).

A kockázatértékelés beemelése a vállalatvezetési tervezésbe jelentősen csökkentheti a munkavállalókat érő egészségügyi és biztonsági veszélyek folytán keletkező esetleges költségeket, melyek rontanák a vállalkozás versenyképességét. Mivel a munkavédelem ügye a munkáltató felelőssége alá tartozik, ezért neki kell meg-

teremtenie az összes olyan érdekelt fél közötti kommunikáció lehetőségét is, akik a munkahelyi kockázatok megítélésének és az alkalmazandó megelőző intézkedések kidolgozásának kérdéseiben illetékesek. Ezen felül a munkáltató köteles a meghozott intézkedéseket végrehajtani, és azok betartását felügyelni. Az azonosított kockázatok elemzése során a munkafolyamat összes részletére kellő figyelmet kell fordítani, és a lehetséges veszélyek kiküszöbölése illetve csökkentése érdekében minden téren meg kell hozni a megfelelő intézkedéseket:

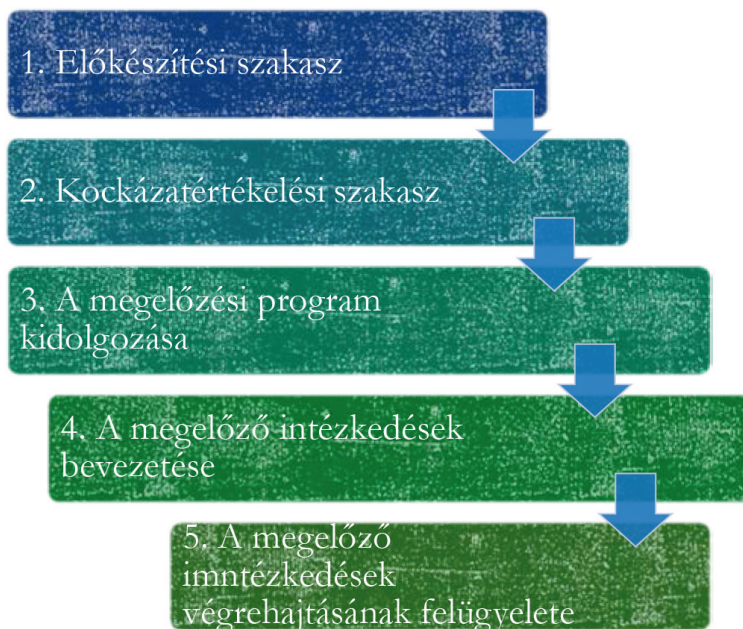
- munkaeszközök és alapanyagok,
- termékek és anyagok,
- ipari folyamatok és technológiák,
- munkafolyamatok és munkamódszerek,
- munkavállalók,
- munkahelyi környezet.

A megelőző intézkedések bevezetése több, egymást követő szakaszban történik (lásd: a 3. számú ábrát).

A következőkben ezt a folyamatot fogjuk részletesen kifejteni.

A megelőző intézkedések bevezetése több, egymást követő szakaszban történik, ahogyan azt az ábra szemlélteti. Az *előkészítési szakasz* igen fontos, mivel meghatározó a jelentősége a bevezetendő intézkedések jövőbeli sikerére nézve. Ide tartozik:





3. számú ábra: A megelőző intézkedések bevezetésének lépései

- a célok lefektetése és a kockázatértékelésért felelős csoport felállítása,
- a fennálló kockázatok azonosítása a vállalkozás helyi egységeinek szintjén, valamint a hatályos megelőző intézkedések értékelése, hatékonyságuk megítélése,
- annak biztosítása, hogy minden érdekképviselőti fél véleménye meghallgatásra találjon,
- a kockázatértékelési folyamat megtervezése,

- a munkavállalók és/vagy képviselőik megfelelő tájékoztatása és továbbképzése.

Az előkészítő szakaszt a *kockázatértékelési szakasz* követi, mely az alábbi alszakaszokra osztható: a munkaterület meghatározása; a kockázati tényezők számbavétele, valamint a kockázat értékelése. A munkaterület meghatározása, a munkaterület felosztása lehetővé teszi a munkavállalók különböző csoportjainak elkülönítését a munkaszervezés, a végzett tevékenység, és a munkafolyamat során alkalmazott módszerek szempontjai szerint. A kockázati tényezők számbavétele lehetővé teszi azoknak a potenciális veszélyeknek az azonosítását, melyeknek a különböző tevékenységeket végző munkavállalók ki vannak téve a mindenkori munkaterületükön. A munkaterület, a gépek és eszközök, a felhasznált anyagok, a munkamódszerek stb. folytán fennálló veszélyeket kell legelőször azonosítani. Ezt követően minden egyes munkavállalóra vonatkozóan külön-külön ki kell vizsgálni, hogy tényszerűen milyen veszélyeknek van kitéve a munkavégzés során, hogy ilymódon megállapíthassuk, ez a kockázat hatékonyan kiküszöbölhető, illetve csökkenthető-e. A kiértékelésnél a kockázatok pusztá azonosítása nem elegendő az átfogó megelőző intézkedések kidolgozásához. Egész sor további, járulékos elemet is figyelembe kell venni:



- a potenciális károk súlyossága – ezzel kapcsolatban tekintetbe kell venni a védendő dolog jellegét: magát a munkavállalót, az esetleges sérülés súlyosságát, a főbb eszközöket stb.,
- a káresemény bekövetkeztének valószínűsége, tekintettel a munkavállalót érő veszély gyakoriságára és súlyosságára, valamint a kockázatoknak és veszélynek való kitettség esetleges elkerülésének lehetőségére,
- azon munkavállalók száma, akiket ez a veszély érint, és hogy ők maguk milyennek becsülik a kockázat mértékét,
- előző fázis nagyon fontos, mivel ennek során mérlegelni kell az ismereteket, az expozíciós időt, a balesetek következményeit stb. A halálos balesetek veszélyére mindenél nagyobb figyelmet kell fordítani: ebben az esetben nem elegendő a baleset valószínűségének mérlegelése.

A fenti fázisok összességükben lehetővé teszik egy *megelőző intézkedési program* kidolgozását. A kockázatértékelés eredményeinek figyelembevételével meg kell határozni a prioritásokat, az elsőrendű fontosságú elemeket. A munkáltató kötelessége olyan megoldásokat keresni, melyek hozzájárulhatnak a kockázatok csökkentéséhez vagy kiküszöböléséhez, és olyan döntések meghozatala, melyek összhangban állnak az alábbi elvekkel:

- a baleset-megelőzés általános érvényű elveinek betartása,
- a technikai, emberi és szervezeti megfontolások figyelembevétele,
- a bevezetendő technikai, anyagi és emberi ráfordítások meghatározása,
- a bevezetés ütemtervének kidolgozása.

A megelőző intézkedések alkalmazása az alábbi prioritások mentén történjen:

- a veszélyek csökkentése és kiküszöbölése azok forrásánál,
- a munka egyénre szabása, különös tekintettel a munkahelyi környezet kialakítására és az ott használt eszközök és berendezések megválasztására,
- a kollektív védelem elsőbbsége az egyéni védelmi intézkedésekkel szemben,
- a munkavállalók tájékoztatása és oktatása, a megfelelő utasítások kiadásával.

A fenti intézkedések alkalmazását ezenfelül folyamatosan figyelemmel kell kísérni, hogy utólag megítélhető legyen a hatékonyságuk. *A megelőző intézkedések folyamatos felügyelete* végső soron az alábbiak miatt lényeges:



- a bevezetett megelőző intézkedések és módszerek érvényének megítélése,
- az eddig fel nem tárt kockázatok, valamint a nem megfelelő vagy elégtelen megelőző intézkedések azonosítása,
- a bevezetett megelőző intézkedések szükség szerinti módosítása, finomhangolása,
- szükség szerint új kockázatértékelés lefolytatása a megfigyelések eredményeinek tükrében.

A munkahely megtervezése során feltétlenül figyelembe kell venni a baleset-megelőzés szempontjait. Már magát az építkezést is a leendő munkahely berendezésének, valamint az ott használandó gépek és készülékek szempontjaira (továbbá ezek karbantartásigényére) ügyelve kell kialakítani.

Azokat a feltételeket, melyek mellett a leendő munkahelyet, a berendezéseket és gépeket majd használatba veszik, jóelőre alaposan át kell gondolni, és ezeket a szempontokat a munkahely egyedi kialakítása során is figyelembe kell venni. Ilyen szempont a dolgozók és a járművek mozgása a munkaterületen és környékén, valamint a megfelelő világítás, hangszigetelés és szellőzés biztosítása. A pihenő- és kiszolgáló helyiségekhez való hozzáférést szintén biztosítani kell. A gépek és eszközök karbantartásának, illetve

a helyiségek takarításának szempontjait éppúgy szem előtt kell tartani a tervezés során, mint az egyes munkahelyek elrendezését, főleg az élelmiszer és italgyártás területén. Ezenfelül szükség van a munkavállalók megfelelő oktatására is, hogy így biztosítsuk a bevezetett balesetmegelőző intézkedések tényleges hatékonyságát. Ezek az előzetes megfontolások hasznunkra lesznek a munkahelyi kockázatok azonosítása és értékelése során.

6.1.1.) A munkáltatók munkavédelmi fejlesztései

Mit tehet a munkáltató a munkavédelem fejlesztése érdekében? Először is az alapvető megelőzési intézkedéseknek tegyen eleget. A munkahelyi kockázatok megítéléséhez a munkáltatónak el kell végeznie a baleseti kockázatok átfogó és részletes elemzését, mert ennek révén tudja pontosan meghatározni a bevezetendő megelőző intézkedéseket. Bizonyos esetekben a végzett tevékenységek kockázatának függvényében a munkáltató az egyes megelőző intézkedések között fontossági sorrendet állít fel. Az élelmiszergyártás és italgyártás területén az alábbi kockázati tényezőket emelhetjük ki:

- fertőzésveszély, biológiai veszély: pl. húsfeldolgozás miatt,
- személyek elesése, elcsúszása ugyanazon a szinten: főleg az élelmiszergyártás és italgyártás technológiájában



- nagyon fontos tényező a tisztaság, a higiénia, ezért fokozott a takarítási tevékenység, ebből következhet az elcsúszás és az elesés veszélye,
- vegyi anyagok veszélye: a tisztító- és fertőtlenítőszerkegyártása az elmúlt évek alatt nagymértékben fejlődött az élelmiszeripar területén. A használatos szerek nemcsak összetevőikben, hanem hatásmechanizmusukban is lényegesen különböznek egymástól, ezért kiemelten fontos a munkavállalók teljes körű oktatása a vegyi anyagokkal kapcsolatos tudnivalókról,
 - gépek: kiemelten fontos a húsfeldolgozó gépek munkavédelmi biztonságára figyelni,
 - kézi- vagy gépesített anyagmozgatás: targoncakozeledés,
 - a közúti közlekedés munkahelyi kockázata a termékek kiszállításánál,
 - a munkavállalók egészségügyi romlása: hideg környezet stb.

6.1.2.) A munkahelyi higiéniai az élelmiszer és italgyártás során

A munkavállalókat oktatás keretében informálni kell az üzemek megfelelő tisztántartásáról. Ezek mellett a személyi higiénia is

figyelmet kell fordítani. Személyi higiénian értjük mindazokat a személyi és tárgyi feltételeket és tevékenységeket, amelyek hivatottak megelőzni, hogy kórokozó vagy szennyező anyagok a dolgozó kezéről, testfelületéről, ruházatáról az élelmiszerre jussanak, illetve, hogy a dolgozó fertőződjék az élelmiszer nyersanyagában vagy a kész élelmiszerekben esetlegesen jelenlévő kóroagtól. A személyi higiénianak tehát kettős célja van: az élelmiszer megóvása, illetve a dolgozók egészségének védelme. Az élelmiszerekkel közvetlenül érintkező berendezések felületének és az élelmiszer környezetének tisztítása, fertőtlenítése sajátos megítélést igényel. A munkafolyamatokat a takarítás, tisztítás, fertőtlenítés sorrendben kell elvégezni. A tisztaság munkavédelmi szempontból is fontos, hiszen lényeges a munkavállalók egészségének a megőrzése. Amikor a munkavállalók a munka során érintkezésbe kerülnek az alábbi anyagokkal

- állati eredetű anyagok (gyapjú, szőr, toll stb.),
- szerves por (pl. liszt, állati por),
- hulladék, szennyvíz,
- vér és egyéb testfolyadék,

ki lehetnek téve a biológiai hatóanyagok expozíciójának. Mit tehet a munkáltató a megelőzés érdekében?



Nézzünk meg egy-két intézkedés fajtát:

- élelmiszer-higiéniai intézkedések,
- szennyezett munkaműveletek elkülönítése,
- technológiai intézkedések,
- zárt eljárások alkalmazása,
- munkavédelmi intézkedések,
- egyéni védőeszközök alkalmazása,
- orvosi védelem fontossága, munkaköri alkalmassági vizsgálatok,
- közreműködés a munkahelyi veszélyforrások feltárásában a kockázatelemzésben,
- munkakörülményekkel kapcsolatos felvilágosítás,
- közreműködés a foglalkozás-egészségügyi és higiénés feladatok megoldásában,
- egyéni védőeszközökkel kapcsolatos tanácsadás,
- személyi higiénés és munkaköri alkalmassági vizsgálatok, az alkalmasság elbírálása,
- foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciós esetek bejelentése, részvétel azok kivizsgálásában.

6.1.3.) A munkahelyi fejlesztés az elcsúszás veszélye ellen

A személyek elesése ugyanazon a szinten magában foglalja a megbotlás és elesés, illetve az elcsúszás eseteit a sík talajon, valamint azokat a baleseteket is, melyek során a sérült csak megbotlik, de visszanyeri az egyensúlyát, és nem esik el. A munkaidőben végzett takarítási munkák jelentős mértékben jelen vannak az ételkészítés és italgyártás során. Bizonyos tevékenységek esetében maga a takarítás is megelőző intézkedésnek minősül, mivel hozzájárul a balesetveszély csökkentéséhez, ugyanakkor azonban maga is jelenthet olyan kockázatot, melyet ki kell vizsgálni, és lehetőség szerint el kell kerülni. A helytelen időbeosztás növeli az elcsúszás, elesés veszélyét, de még számos tényező okozhatja ezt. Mit tehet a munkáltató? Telepítsen csúszásmentes padlót és felületeket. Biztosítsa, hogy a közlekedési útvonalak borítása mindenhol hasonló súrlódási együtthatóval rendelkezzen. Ezzel elkerülhető, hogy a tapadás váratlan megváltozása miatt elcsússzon vagy elessen valaki. Amíg a munkahelyen munkavégzés folyik, ne végezzünk takarítást. Amennyiben szükséges, a munkáltató a dolgozók rendelkezésére bocsáthat egyéni védőeszközöket, mint a csúszásmentes cipő vagy csizma. Ne használjunk olyan tisztítószeret vagy tisztítási eljárásokat, melyek a csúszásmentes padló elhasználódását, károsodását okozhatják. Fel kell hívnunk a figyelmet arra, hogy a csúszásmen-



tes burkolatok fizikai tulajdonságai az idő múltával megváltozhatnak, az öregedés, az elhasználódás és a rendszeres tisztítás miatt. A csúszásmentes padlót és egyéb burkolatokat ezért rendszeres időközönként felül kell vizsgálni. Amennyiben a burkolat jelentős mértékben károsodott vagy elhasználódott, ki kell cserélni vagy fel kell újítani. Jelöljük külön táblákkal is a csúszásveszélyt!



4. számú kép: Vigyázz, csúszós felület!

Tartsunk rendszeres oktatást és tájékoztassuk a munkavállalókat (mindenekelőtt az új dolgozókat) a vállalkozás területén érvényes munkaszervezési, közlekedési és műszakrendről, illetve az ezeket érintő változásokról. Az élelmiszeriparban különösen fontos a padlóburkolat helyes megválasztása, mivel a padlón számos

mikroorganizmus tenyészhet, és beszennyezheti az élelmiszereket. A padló tisztítása azonban szintén növeli a balesetveszélyt, hiszen eleséshez, elcsúszáshoz vezethet. Az egészségügyi előírások betartása érdekében a padlót is rendszeren takarítani és fertőtleníteni kell: ez a két folyamat történhet külön-külön és egyszerre is.

6.1.4.) A munkahelyi fejlesztés a vegyi anyagok körében

A munkavállalók legyenek tudatában annak, hogy milyen anyagokkal dolgoznak, tehát szükséges a munkavállalók munkavédelmi oktatásának megtartása. Nagyon fontos a technológiai fegyelem betartása. Veszélyes anyag esetén zárt technológiát kell alkalmazni. A munkáltató köteles egyéni védőeszközöket biztosítani, azok használatát gyakoroltatni. Fontos még a megfelelő életvitel a vegyi anyagok hatását fokozza a túlzott alkoholfogyasztás). A munkahelyi egészség és biztonság, illetőleg a környezetvédelem érdekében hozott szükséges intézkedések sorából kiemelendő, hogy veszélyes anyag, illetve veszélyes készítmény – a tevékenységet foglalkozásszerűen végző személy számára – csak a gyártó vagy az importáló által elkészített magyar nyelvű biztonsági adatlappal hozható forgalomba. Az adatlap tartalmazza az egészség és a környezet védelméhez szükséges információkat! A biztonsági adatlap mindig elérhető legyen a munkavállaló munkavégzési területén.



A munkáltatónak gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló és képviselői az általuk értett nyelven a munkavégzéssel kapcsolatban rendelkezésre álló adatokhoz hozzájussanak, beleértve az adatokban bekövetkezett lényeges változásokat is. Továbbá arról is, hogy a munkahelyen előforduló veszélyes anyagokra, az egészségre és a biztonságra ható kockázataikra, a határértékekre és egyéb előírásokra vonatkozó adatokat a dolgozók megismerjék, megfelelő oktatást és tájékoztatást kapjanak a védőintézkedésekről és egyéb teendőkről amelyek ismeretében képesek lesznek megfelelően védekezni és munkatársaikat is megvédeni. A munkáltató feladata, hogy a forgalmazó által biztosított Biztonsági Adatlap tartalmát, továbbá a beszállítótól származó minden, a veszélyes anyaggal kapcsolatos és a munkavégzés szempontjából lényeges adatot a munkavállalók megismerjék. A munkavállaló és képviselői számára a munkáltató igény szerint biztosítja a részvételt a munkáltató vagy az illetékes hatóság által végzett – a veszélyes anyagok alkalmazásából eredő veszélyek meghatározására vonatkozó – vizsgálatban, illetőleg igényelhetik az eredményekről való tájékoztatást. Munkaadó által biztosítottan a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást nyújtó orvos tájékoztatást ad a munkavállalóknak a munkakörülményekkel kapcsolatos valamennyi munka-egészségügyi kérdésről.

6.1.5.) A munkahelyi fejlesztés az élelmiszergyártó és italgyártó gépek körében

A gépek használata veszélyt jelenthet, ha nem megfelelő a kialakításuk, illetve a biztonsági felszereltségük. Magától értetődik, hogy a gépek nem rendeltetésszerű (a gyártó által a kezelési utasításban megadottól eltérő) használata növeli a kockázatot. A gépek használata általában egy termelési folyamatba illeszkedik. A balesetek egy része a gép és az áramellátás illeszkedésénél következik be, vagy pedig a szállítás, illetve az elkészült termék kivétele során. Milyen szabályokat kell tehát betartani a munkáltatóknak? A megelőző intézkedések közé tartozik:

- a gyártó által megadott előírások és utasítások betartása,
- a megfelelő munkafolyamatok biztosítása,
- üzemeltetési ajánlások kidolgozása,
- a karbantartási és beállítási munkálatokra vonatkozó biztonsági előírások kidolgozása,
- a munkavállalók oktatása és tájékoztatása a gépek helyes használatáról, a beépített biztonsági berendezésekről, a használati és üzemeltetési előírásokról és a munkafolyamatot érintő egyéb szabályokról stb.



A gép használóját (a munkavállalót) tájékoztatni kell a kockázatokról és arról, hogy a gép helytelen használata miatt a biztonsági előírások veszítenek hatékonyságukból. A fenti információk segítik a gép használóját abban, hogy megismerkedjen a beépített biztonsági rendszerekkel, és tudatosítsa az egészségét és biztonságát veszélyeztető tényezőket, melyek ezek figyelmen kívül hagyásából adódnak. Segítik, hogy a használó (munkavállaló) megismerkedjen a gép helyes használatának szabályaival, beleértve a karbantartási és javítási műveleteket. Segítik továbbá a munkafolyamat megszervezésében és a megfelelő egyéni védőeszközök kiválasztásában, amennyiben a kockázati tényezőket nem sikerült teljesen kiküszöbölni.

6.1.6.) A munkahelyi fejlesztés az anyagmozgatás területén

Az élelmiszeripari munkafolyamatok növekvő automatizálása és gépesítése ellenére a terhek kézi erővel való kezelése a különböző tevékenységi területen dolgozó, nagyszámú munkavállaló esetében ma is napi gyakorlat. A terhek kezelésével számos, súlyos következményeket magában rejtő kockázati tényező kapcsolatos: zúzódások, sebek, csonttörések, hátfájás, izomszakadás és egyéb foglalkozási megbetegedés is. A kézzel szállított vagy kezelt terhekkel kapcsolatos veszélyeket jórészt a munka helyes megszerve-

zésével, illetve a munkavállalók megfelelő oktatásával és tájékoztatásával háríthatjuk el. A terhek kézzel való szállítását lehetőleg minimális mértékűre kell csökkenteni, és a gépi erejű teherszállítást kell előnyben részesíteni. A munkáltató kötelessége biztosítani a terhek emelésére szolgáló gépeket, mint például a villástargonca, a futódaru vagy a rakodódaru. Ha a terhek kézzel való szállítása elkerülhetetlen, kockázatértékelést kell végezni, hogy felmérjük a teher természetét, a szükséges testi erő kifejtés nagyságát, a munkaterület jellegét, és a munkavégzéshez szükséges minimális ráfordításokat. Szabjuk meg a munkavállalók által kezelhető terhek maximális súlyát. A munkavállalókat tájékoztatni kell a terhek kézzel való szállításából eredő veszélyekről, és tudniuk kell, mekkora terheket cipelhetnek. A munkavállalót tájékoztatni kell a terhek kezelésével kapcsolatos munkavédelmi szempontokról, különösen akkor, ha az illető új az adott munkahelyen, vagy új beosztásba került a vállalkozáson belül. Az oktatás tárgya kell, hogy legyen a terhek kezelésének legbiztonságosabb módja, a helyes testtartás és magatartás, és lehetőség szerint szemléltető részt is tartalmaznia kell. Ezen kívül fel kell hívni a figyelmet az egyes biztonsági berendezésekre és védőfelszerelésekre is.



6.1.7.) A munkahelyi fejlesztés az élelmiszeripari termékek kiszállítása során

Az autóvezetést a munkavégzés részének tekinthetjük, mindeneke előtt abban az esetben, ha a közlekedés összefügg a munkahelyi teendőkkel. Itt a késztermékek kiszállítására gondolunk. A közúti közlekedés azonban nem veszélytelen. A munkáltatónak tehát ennek megfelelően kell kezelnie a közlekedéssel kapcsolatos munkahelyi kockázatokat. A közlekedési balesetek a megfelelő megelőző intézkedések bevezetésével megelőzhetőek. Az autóvezetés számos szakma munkavállalói számára napi gyakorlat (cégek képviselői, teherautósofőrök, karbantartók, ételfutárok stb.). Ezért nem indokolatlan a „közlekedéssel kapcsolatos munkahelyi kockázatok” kifejezés használata. A munka világa erőteljes átalakuláson ment keresztül az utóbbi években: a vállalkozások gyakran kényszerülnek nagyobb távolságokat áthidalni napi tevékenységük során, az egyre rövidebb szállítási határidők vagy a megrendelő növekvő igényei miatt. Milyen területeken fejlődhet a munkáltató, annak érdekében, hogy csökkentse az ilyen feladatkörrel felruházott munkavállalóit érő kockázatokat? Nézzünk példákat: Vezessen nyilvántartást az összes megtett autóútról, a közlekedés valós körülményeinek figyelembevételével: az út időtartama, munkaórák száma, a gépjármű jellege és jellemzői, közlekedési és időjárási feltételek

vonatkozásában. Elemezze ki a megtett utakat (tervezés, szervezés stb.). Azonosítsa azokat a munkavállalókat, akik ki vannak téve a közlekedési kockázatoknak. Elemezze az ilyen jellegű megbízatások célját és jellegét. Elemezze a korábbi évek során történt baleseteket (anyagi kár és személyi sérülések, a bevezetett megelőző intézkedések, az esetleg felmerült közvetlen és közvetett költségek stb.) alapján. Határozza meg azokat a kidolgozandó megelőző intézkedéseket, melyek hosszabb távon bevezetésre kerülnek és hatékonyan tudnak változtatni a vállalkozás szervezeti felépítésén és a munkakörülményeken.

6.1.8.) A munkahelyi fejlesztés a munkavállalók egészségével kapcsolatban

A hatékony munkavégzéshez elengedhetetlen, hogy a munkavállalók egészségi állapota megfelelő legyen. Ezért fontos az eseti egészségügyi ellátás, vagy a teljes biztonság és prevenció, azaz megelőzés. A kötelező foglalkozás-egészségügyi szolgáltatáson felül több olyan konstrukció közül választhat a munkáltató, ami a vállalati egészség programján belül rendkívül hatékonyan javítja a dolgozók általános egészségügyi állapotát. Ilyenek az egészségprogramok a munkahelyeken.



6.1.8.1.) Az egészségprogramok

Az egészségprogram, egészségnap egy olyan program, ahol a munkatárs érzi, hogy egészsége és jól léte fontos a vállalat számára. Hozzájárul a munkavállalói egészségéért, jó közérzetéért, és ennek alapján jobb teljesítményükért is felelősséget vállaló, és aktívan tevékenykedő cég-imázs kialakításához és növeli a munkavállaló lojalitását. A programmal a vállalat hozzájárul a munkavállalók egészségének, jó közérzetének megőrzéséhez, ezáltal jobb üzleti teljesítményt tud elérni. Ilyenkor egy szűrőpont kerül kialakításra a helyszínen, szív- és érrendszeri kockázatértékeléssel (koleszterinszint-, vércukorszint és vérnyomásmérés, testzsír-mérés, testtömeg-index meghatározása). A vizgálatok során komplett és személyre szabott kockázatértékelést adnak a helyszínen a résztvevőknek, mely tartalmaz szaktanácsadást, javaslatot életmód-változtatásra, új táplálkozási szokások kialakítására, szükség esetén konkrét szakvizsgálatokra. Ilyen vizsgálatok lehetnek:

- dohányzás káros hatásainak mérése (CO szint mérés),
- a látásélesség (visus) és a színlátás vizsgálata,
- melanóma-szűrés szakorvossal,
- egyéb prevenciók jellegű szűrések (szakorvossal vagy szakszeméllyel) előzetes egyeztetés alapján.

A munkáltatóknál egyre divatosabb, hogy ilyen jellegű témákban felvilágosító, informáló, ismeretterjesztő oktatásokat tartanak a dolgozóknak külsős szakemberek bevonásával, a munkavállalók egészségének javítása céljából.

Előadások cégtematikusan egészségügyi témákban:

- stressz-menedzsment,
- dohányzásról leszoktatás,
- mozgásszervi problémák,
- táplálkozási tanácsadás
- ételhigiénia,
- egészséges életmód,
- betegségmegelőzés.

6.2.) A munkavállalók hatékonyságának növelése

A munkavállalóknak ugyanúgy érdekük a balesetek és foglalkozási megbetegedések elkerülése, mint a munkáltatóknak. Szükség van azonban egyfajta tudatosságra, ahhoz, hogy a munkavállaló maga is felismerje a munkavédelem fontosságát. A biztonságra ösztönző program jó megoldás a munkáltató részéről, hogy a dolgozók jobban odafigyeljenek a munkavédelem betartására. Ennek célja mindig a balesetek és a sérülések számának csökkentése. Ennek a célnak az elérését jobban elősegíti, ha a vállalat súlyt helyez arra,



hogy a biztonsági értekezleteken a dolgozók nagy számban vegyenek részt, vagy ha a dolgozóktól kér biztonságra vonatkozó javaslatokat. A biztonságra ösztönző programoknak egyrészt a balesetek csökkentését, másrészt a vállalat biztonsági kultúrájának növelését kell célul kitűzniük.

Javasolt olyan program szervezése is, amely jutalmazza az egyéni és csoportos eredményeket, például egy biztonsági témájú „ki mit tud?”-on elért magas pontszámot, a biztonsági gyakorlaton való részvételt, vagy a személyi védőeszköz viselését. Az ilyen balesetmegelőző magatartás támogatásának eredménye meg fog mutatkozni a munkaidő-kiesést okozó sérülések csökkenésében.