

Munkavédelmi

Online magazin
2020. II. évfolyam
3. szám

Hírmondó



A MUNKABIZTONSÁGI ÉS FOGLALKOZÁS-EGÉSZSÉGÜGYI SZAKEMBEREK EGYESÜLETÉNEK ONLINE MAGAZINJA

Bemutatjuk az Innovációs és Technológiai Minisztérium helyettes államtitkárát, Dr. Horváth Tamást

A téli veszélyekre való felkészülés az őszi hónapokban kezdődik

Munkavédelem és felnőttképzés

Tanulságos munkabalesetek

Bemutatjuk Kapás Zsoltot a Munkabiztonságért Díj 2014. évi díjazottját

Gyors javítások a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető létesítményért

Retrozzunk!!!

A második hullám

Üzenet Solingenből

Erőteljes külső, innovatív belső - itt az új SECUNORM páros

Csomagbontás hatékonyan, biztonságosan. Ez a MARTOR filozófiája, amely az egyik legnépszerűbb gyártó a biztonsági vágószerszámok piacán. Két legújabb solingeni vágószerszámuk a SECUNORM 525 és a SECUNORM 540 felülmúlja az eddigi célkitűzést, hiszen mindkét vágószerszám szembetűnő tulajdonsága a robusztus kivitel és a nagy vágásmélység.

Különböző vágásmélységek

Masszív alumínium markolatuk és a ciánkék színű gombjaik révén úgy tűnik, mintha ez a két szerszám ikertestvér lenne. Mégis van egy lényeges különbség köztük. Míg a SECUNORM 525 maximális vágásmélysége 21 mm, addig a SECUNORM 540, akár 36 mm-es vágásmélységre is képes. Ez a különbség határozza meg, hogy melyik más alkalmasabb az adott vágási feladatra.

Sokoldalú felhasználás

A SECUNORM 525 sokoldalúan felhasználható klasszikus vágószerszám, mely elsősorban az iparban és a logisztikában ajánlott. Többretegű karton, műanyag pántolószalag, fólia, gumi és PVC vágása sem jelent problémát.

A SECUNORM 540 ereje a vékonyabb és puhább anyagok vágásában mutatkozik meg, mint például a habszivacs, a polisztirol, különös tekintettel az építőiparban használt habosított anyagokra.

Magas szintű biztonság

Az automatikus biztonsági pengevisszahúzó mechanizmus folyamatosan véd a vágási balesetektől. Amikor a kés használója elveszi hüvelykujját a pengekapcsolóról, a SECUNORM 525 ill. SECUNORM 540 pengéje is azonnal visszautrik a késházba, a vágási művelet végeztével.

Ezzel a párossal a MARTOR cég folytatja azon célkitűzését, hogy egyre magasabb színvonalú vágószerszámokat fejlesszen.

Megújult külső, biztonságosabb pengecseré

A pengekapcsoló nagyobb és ergonomikusabb lett, ezáltal könnyebbé vált a kés használata. A másik újdonság, hogy a pengecseré gomb révén, könnyebb lett a hozzáférés a pengéhez. A pengét mágnes is rögzíti, így megelőzhető a véletlen kiesés. A pengefeldél könnyedén felnyitható és lecsukható.

Ezek a kések bizonyítják, hogy a MARTOR nemcsak a biztonságos kézi csomagbontást fejleszti, hanem a kések használatát is tökéletesíti.

Hivatalos MARTOR partner Magyarországon:

Protektor 2001 Kft.

1094 Budapest, Tűzoltó u. 59.
info@protektor2001.hu,
www.protektor2001.hu



Munkavédelmi Hírmondó Magazin

Az online megjelenés felelős kiadója a Munkabiztonsági és Foglalkozás-egészségügyi Szakemberek Egyesülete (MUFOSZ)

Cím: 2030 Érd, Ürmös utca 46-48.

ISSN 2732-1010

www.mufosz.hu

E-mail: mufosz@mufosz.hu



Elnök:
Mészáros Balázs
email: mufosz@mufosz.hu



Főszerkesztő
Balázs Lilla
email: hirmondo@mufosz.hu



Főszerkesztő-helyettes
Kuruczleky Ilona
email: info@mufosz.hu

Vihar és csend

Vihar és Csend, valahogy egymás mellett van az életünkben ez a két jelenség, együtt élünk vele. Már papírunk van róla, hogy a munkavédelmi oktatásoknál a munkavállalók kompetencia-kialakítását és kompetencia-fejlesztését végezzük. Papírunk már van róla, de vajon megtesszük-e? Tudunk-e olyan oktatást tartani, mely által többek lesznek a munkavállalók, mely által fejlődhetnek és fejlődnek ők is. A felnőttképzés és ezen belül a munkavédelmi oktatás két szakértője foglalja össze mindazt, amit ebben a témában tudni kell, mellyel megtörjük a Csendet és szándékaink szerint lecsillapítjuk a Vihart.

A Vihar és a Csend is jelentős szerepet kap Kapás Zsolt előadásainál. Azt gondolom, hogy nincs olyan ember, aki Zsolt előadásait semleges szemlélként hallgatta végig. Az a lendület, az a tűz, a féktelen inspiráció magával ragadja az embert, és az előadás közben, amikor a ta-

nár úr szünetet tart, időt ad a belső utak kinyitására és a saját belső motivációnk előre törésének. A Csendben magunk indulunk el azon az úton, ahol az előadás közben elindított.

Nagy öröm számunkra, hogy az online Munkavédelmi Hírmondó Magazinnak, dr. Horváth Tamás helyettes államtitkár úr interjút adott. Nagyon fontos, hogy az állami irányítás és a szakma között legyen a párbeszéd, ismerjük egymást, tudjunk arról, hogy mi az állami irány és cél, illetve el tudjuk mondani mindazokat a gondokat és nehézségeket, amellyel munkavédelmi szakemberként naponta találkozunk, és amelyhez állami segítségnyújtást szeretnénk kapni.

Szeretnénk segíteni abban, hogy a munkavédelmi szakemberek „hajója” a jogszabályok tengerében megfelelő szélben tudjon vitorlázni, mert a túl mély Csend és a tomboló Vihar sem segít.

Mészáros Balázs

TARTALOM

Bemutatjuk Kapás Zsoltot , akinek a Munkabiztonságért Alapítvány 2014. évben Munkabiztonságért Díjat adományozott.....	4-7. old.
Munkavédelem és felnőttképzés.....	8-11. old.
Bálabontógép és rakodógép közé szorult.....	12. old.
Hullámpala beszakadása miatti halálos munkabaleset.....	13. old.
Gyors javítások a biztonságos és egészséges létesítményért.....	14-16. old.
A téli veszélyekre való felkészülés az őszi hónapokban kezdődik.....	17-19. old.
Bemutatjuk az Innovációs és Technológiai Minisztérium helyettes államtitkárát, Dr. Horváth Tamást	20. old.
Második hullám.....	21-23. old.
Retrozzunk!.....	22-23. old.



Várjuk azoknak a munkavédelmi cégeknek és szakembereknek a bemutatkozását a lapban, akik szeretnének hírt adni munkájukról, fejlesztéseikről és újításaikról. Lehetőség van hirdetni is a magazinban, negyed-, fél- és egy oldal terjedelemben.

ÚJ SECUNORM 525. LETISZTULT FORMA. EGYSZERŰ VÁGÁS.

A sokoldalú SECUNORM 525 optimális szerszám ipari és logisztikai területre egyaránt.

A masszív kivitelű biztonsági kés azonnal jó benyomást kelt ergonomikus kialakításával, nagy vágásmélységével és a biztonságos pengecserével. Ideális a biztonságos és hatékony munkavégzéshez.



ENJOY SAFETY
MADE IN SOLINGEN

martor

Hivatalos MARTOR Partner Magyarországon:
PROTEKTOR 2001 KFT | T +361 323 0523 | F +361 323 0524 | www.protektor2001.hu | info@protektor2001.hu

Bemutatjuk Kapás Zsoltot, akinek a Munkabiztonságért Alapítvány 2014. évben Munkabiztonságért Díjat adományozott



Kapás Zsolt önéletrajzában olvashatjuk a következőket:

Egyéni készségek és kompetenciák:

Team-munka szeretete, és arra való képesség; Csapatképviselő (empátia, tolerancia stb.); szakmai értékek képviselője, politikai élet, képviselő; Egészségesebb Munkahelyekért Egyesület – elnök 1997 óta. Magyar Mérnöki Kamara Munkabiztonsági Tagozat elnökségi tag – elnök 2009–2012 között.

Szervezési készségek és kompetenciák:

Jó és hatékony vezetési képesség (MEBIR rendszerépítés és működtetés, Minőségirányítási rendszerépítés, Egészségvédelmi Intézet, Egészségpénztár, Egyesület stb.) Hatékony projekt menedzsment (Térségi projektek vezetése: Kistérségi Rehabilitációs Rendszer stb.); Dunaferri Regionális Egészségpénztár létrehozása (ötletgazda, tervezést vezető, szervezést vezető, pénztár irányító (IT elnökként) szerepeket töltöttem be); Egészségesebb Munkahelyekért Egyesület, elnök; Magyar Mérnöki Kamara Munkabiztonsági Tagozat elnökségi tag (egykori elnök, ma elnökségi tag).

Kitüntetések, elismerések:

Műszaki készségek és kompetenciák Alkotói Nívódíj II. fokozat 1995; Alkotói Nívódíj pályázat 2002; Munkavállalókért díj. 1999. A Dunaferri Regionális Egészségpénztár létrehozásáért; Híd plakett 2005. Dunaújváros és térsége fejlesztéséért. Híd Dunaújváros és Környéke Egyesület;

Munkabiztonságért Díj. Munkabiztonságért Alapítvány 2014. április 24.

Műszaki készségek és kompetenciák:

Magyar Mérnöki Kamara Munkavédelmi Szakértői jogosultság munkavédelem gazdasági elemzése, valamint munkavédelem üzem és munkaszervezés területeken.

Minőségügyi és MEBIR folyamatok irányítása, kézbentartása (pl. kockázatok kezelése) Speciális szakterület: Pszichoszociális kockázatok. Kockázattertelés. Munkavédelmi szakmai kommunikáció, tárgyalástechnika.

Ennyi bevezető után arra szeretném kérni, hogy részletesebben is mutassa be szakmai munkásságát a magazin Olvasói számára.

Kapás Zsolt vagyok. Idén töltöttem be a 62. életévemet. Okleveles gépészmér-



Munkabiztonságért díj átvétele 2014-ben Koch Máriától a MUFOSZ elnökétől

Ausztria, Linz, Voest Alpine Acélművében



nök diplomát szereztem 1983-ban, majd a következő években mérnök piacszerző, felsőfokú külkereskedő, akkreditált változáskezelési tanácsadó, integrált rendszerek vállalati auditori munkavédelmi szakmérnöki végzettséget is szereztem.

Az Óbudai Egyetemen dolgozom 2015 óta. Azelőtt az ISD Dunaferri Zrt-nél

dolgoztam több mint 30 évig. A társaságcsoporthoz 1995-ben kaptam a munkahelyi egészség és biztonság összefüggő feladatát (Dunaferri Egészségvédelmi Intézet intézetvezető), és azóta ezzel a területtel foglalkozom.

2006 óta tanítok munkavédelmi tantárgyat a Budapesti Műszaki Egyetemen, 2014 óta pedig az Óbudai Egyetemen.

Az Egészségpénztár alakuló ülésén 1998



Mi, vagy ki hívta fel a figyelmét a munkavédelemre?

Én a Dunai Vasműben kezdtem el dolgozni, mint kezdő mérnök. A kohászati vállalatnál a munkahelyi egészség és biztonság mindig kiemelten fontos terület volt. Ez érthető is, figyelemmel a kockázatok számára és súlyosságára. A 90-es években több beosztásban dolgoztam –

marketing irodavezető, személyügyi igazgató -, ezek a beosztások folyamatosan a munkavállalók állapotára, motivációjára irányították a figyelmemet. 1995-ben neveztek ki a Dunaferri Egészségvédelmi Intézet élére. Itt munkabiztonsági, foglalkozás-egészségügyi, ergonómiai, munkahigiénés szakemberek, munka pszichológusok és a mentős szolgálat által alkotott szervezet irányítását bízták rám.

Mikor és miért kezdett el foglalkozni a munkavédelmi szakmával, mi vonzotta erre a területre.

Intézetvezetőként szembesültem igazán azzal, hogy a munkahelyi egészség és biztonság komplex kategória, stratégiai fontosságú kérdés. Ebben az időszakban készítettük elő a Dunaferri munkavédelmi stratégiáját, a Dunaferri Ön-



Előadás Hódmezővásárhelyi Kórház 2015

biztonság. Az egészségpénztár létrehozásával lehetővé vált, hogy a munkáltató gondoskodása a munkafeltételek folyamatos fejlesztésén kívül a munkahelyen kívüli életben is segítse a munkatársak egészségének megőrzését, fejlesztését. Ez a feladat rendkívül komplex, nagyon izgalmas volt, egyértelmű eredményeket követelt – nem papíron, hanem a munkatársak egészségi állapotának rendszeres felmérésein - és voltaképp emiatt cseréltem fel a gépszerkesztő, marketing tevékenységeimet a munkahelyi egészség és biztonság szolgálatára.

Mit tart a legnagyobb elért sikerének a munkavédelem területén.

A munkahelyi egészség és biztonság érdekében kifejtett tevékenységem főbb mérföldkövei voltak a Dunaferri Önkéntes Egészségpénztár létrehozása, az ISO 9001 tanúsítás megszerzése az Egészségvédelmi Intézetnél – Európában akkoriban mi voltunk a másodikok, akik a munkahelyi egészséggel és biztonsággal foglalkozó szervezetként megszereztük a tanúsítást-, az országban az elsők között megalkotott komplex munkavédelmi stratégia, az Egészségesebb Munkahelyekért Egyesület elnökeként 22 év alatt elért eredmények, valamint a Budapesti Műszaki Egyetemen és az Óbudai Egyetemen kifejtett munkavédelmi oktatási tevékenységem. Nem lenne méltányos ezek közül akár egyet is kiemelni, ezek mind nagyon közel állnak a szívemhez.

Nagy megtiszteltetés volt számomra,

hogy tevékenységemet 1995-ben Alkotói Nívódíj II. fokozattal, 2002-ben Alkotói Nívódíj, 1999-ben Munkavállaló-kért díjjal, 2005-ben Híd plakettel, és 2014-ben Munkabiztonságért Díjjal ismerték el.

Milyen érdekes eseményekkel, történésekkel találkozott a munkavédelmi munkája során.

Pályafutásom során sok megdöbbentő – persze lehet hívni érdekesnek is –, és sok vidám dolognak lehettem részese. Láttam a világszínvonalú, illetve még azt is meghaladó munkavédelmi gyakorlatot. Ugyanakkor láttam olyan munkavédelmet is, amelyhez képest a rabszolgaság rendfokozat lenne.

Fantasztikus érzés volt, amikor az egészségpénztár több éves előkészítését követően több ezer embernél sikerült elérni, hogy a prevenció, a kockázatok, a rizikófaktorok minimalizálása a mindennapi tevékenységük részeként beépült az egészség- és biztonságkultúrájukba.

Természetesen a munkavédelem sok meghökkentő, vicces oldalát is megismerhettem. Például, egyszer az egyik kollégám kinyomtatta, laminálta a veszélyes anyagok és/vagy keverékek veszélyszimbólumait. Ezt használta arra, hogy letesztelje, hogy a munkatársak ismerik-e ezeket a szimbólumokat. Arra kérte őket, hogy húzzanak egyet, és mondják meg, mit gondolnak róla. Egyszer egy csoportvezető a kihúzott oxidáló hatású anyag szimbólumot mutató „kártalpra” elmosolyodott, és azt mondta:

Ezt ismerem, ezen ugranak át a cirkszban az oroszlanok!

Mik voltak a kedvenc munkái?

Az én szenvedélyem a fejlesztés. Állandóan az motoszkál bennem, hogy miként lehetne a munkavédelmet holnap még jobban csinálni, mint ahogy ma csináljuk? A MEBIR megtervezése, kiépítése mindig izgalomba hoz. Ezenkívül nagyon szeretek tanítani. A két egyetemen összesen 6 tantárgyat tanítok, ezek nagyon szorosan összefüggnek egymással, nagyon plasztikusan lehet felépíteni a határosság elérését szolgáló munkavédelmi folyamatot. Amit azonban mindennél jobban szeretek, tananyagot fejleszteni, tanítani, szemléletet formálni. Én erre helyezem a hangsúlyt! Tanulni mindent meglehet, de az alkalmazás eredményessége mindig attól függ, hogy milyen szemléletben alkalmazzuk a tudást. A munkavédelem való-

di céljának felismertetése a kulcs az eredményekhez. Ha adminisztratív ténhernek, jogszabályi kötelezettségnek tekintjük, akkor akár neki se fogjunk! A munkavédelmi képviselők tevékenységét én rendkívül fontosnak, nélkülözhetetlennek tartom. Nagy fájdalom, hogy a munkáltatók nagy része nem használja ki a munkavédelmi képviselők tevékenységében rejlő lehetőségeket. Ezért igyekeztem minden lehetőséget megragadni, amikor a munkavédelmi képviselők felkészítéséről, motiválásáról volt szó.

Milyen egyéb munkákban vett részt?

Eddigi életem során foglalkoztam marketinggel – ez sokszor jól jön a „munkavédelem értékesítése, eladása” során –, új cég létrehozásával, megszervezésében való közreműködéssel, részt vettem anyagrendszer kiépítésében, minőségirányítási, MEBIR illetve Integrált Irányítási Rendszerek megtervezésében, bevezetésében, szakmai tanácsadásban. Terveztem berendezéseket, karbantartási technológiákat. Igyekeztem a civil szektorban is tevékenykedni. A Híd Egyesületben, az Egészségesebb Munkahelyekért Egyesületben, valamint a Magyar Mérnöki Kamara Munkabiztonsági tagozatában kamatoztatni a tapasztalataimat, illetve megvalósítani elképzeléseimet. Igyekeztem más döntési fórumokon is képviselni az értékrendemet, az emberekre fókuszáló fejlesztési törekvéseimet. Vállaltam szerepet megyei jogú város önkormányzata, megyei közgyűlés, az országgyűlés munkájában is.

Részt vesz-e munkavédelmi szakemberek képzésében.

Mint már fentebb említettem, a felsőfokú munkavédelmi szakember képzésben (BME és az Óbudai Egyetem), több

tantárgy tanításában vehetek részt. (Kockázatértékelés, Egyéni védőeszközök, Szakmai kommunikáció, Munkavédelem alapjai, MEBIR, Pszichoszociális kockázatértékelés.) Ezenfelül amikor lehetőségem nyílik, segítem a munkavédelmi képviselők felkészülését, ismeretbővítését, szemléletváltását.

Részt vesz-e a munkavédelmi oktatást elősegítő tananyagok megírásában.

Az elmúlt évtizedekben több tanácskötvet, jegyzetet írtam. (Munkavédelem alapjai, MEBIR, Szakmai kommunikáció, Pszichoszociális kockázatértékelés, Munkahelyi Egészségfejlesztés stb.) Ezeket vagy egyedül jegyeztem, illetve több országosan elismert szak tekintéllyel közösen szereztük. Több projekt keretei között több szakterület munkavédelmi képviselői számára is írtam a felkészülést segítő, támogató kiadványokat. (Kis- és nagykereskedelemben, bőriparban, cipőiparban, fémfeldolgozásban dolgozó kollégák számára.) Összeállítottam egy, a munkavédelmi stratégia alkotás módszertanával kapcsolatos kiadványt is.

Ön miben látja a jövő munkavédelmi szakembereinek képzési célját?

A munkavédelem, mint dinamika kellene, hogy megtapadjon a képzésben. A munkavédelem a folyamatos fejlesztés és fejlődés tudománya, amelynek a fókuszában mindenkor az embereknek kell állniuk. Tudomásul kellene venni, hogy azok nélkül, akiket egyébként meg akarunk kímélni a sérüléstől, balesettől, egészségkárosodástól, megbetegedéstől, szóval nélkülük nem lehet munkavédelmet csinálni. A szakmai kommunikáció fontosságának, a munkavállalók kockázatértékelésbe való be-



vonása jelentőségének meg kellene kapnia a képzésben a megfelelő hangsúlyt. A munkavédelmet folyamatszempellel lenne szükséges megközelíteni, alapvetően a komplex kockázatértékelésen nyugvó prevenciót megvalósítva. A pszichoszociális kockázatok jelentőségét még nagyon sok munkáltató nem ismertte fel, nem kezeli a helyén ezt a rendkívül fontos és speciális kockázattípust. És ami engem a gyakorlati tapasztalataim alapján a legjobban zavar, hogy sok munkahelyen a hierarchiából adódóan a munkavédelemben „kettős mér-

ce” érvényesül. Vannak a beosztott munkatársak, akiken sok helyütt szigorúan számonkérnek a munkavédelmi feladataik végrehajtását, a szabályok betartását, míg vannak olyanok, akik számonkérése már nem olyan szigorú. Akikkel szemben ez a szakmai szigor már nem érvényesül. Van munkavédelmi stratégia? Megfelelő részletességű a kockázatértékelés? Vannak kitűzve munkavédelmi célok? Rendben van a munkavédelmet érintő feladat-, felelősség- és hatáskörök összhangja? Miként is kérjük számon ezeket a vezetésen?

A munkavédelem nem statika. Nem pusztán jogszabályok rendszere. A munkavédelem egy élő, sokszereplős organizmus, amely emberek közötti kapcsolaton nyugszik. Az eredményes, hatásos munkavédelem alapvetően nem pénzkérdés, hanem emberek közötti kommunikáció, kapcsolat. Ezt a gyakorlatban, sajnos, sokszor elfelejtjük.

Mit tanácsolna a jövő munkavédelmi szakembereinek?

Ne csak a paragrafusokat nézzék, hanem az embereket! Ne szégyelljenek szóba állni valamennyi munkavállalóval. Ne féljenek számonkérni a legfelső vezetőt! Ne becsüljék le a pszichoszociális kockázatok jelentőségét. Ne feledjék a munkavédelem tényleges célját: hogy munkavégzés közben, azzal összefüggésben soha senki ne sérüljön meg, ne szenvedjen balesetet, ne betegedjen meg, és ne érje egészségkárosodás! Ezt a célt egy kockázattal teli szintéren kell megkísérelni elérni! Ez nagyon nehéz, nagyon bonyolult feladat. De ettől gyönyörű a „munkavédelmi” hivatás. Ez tudás, ez elkötelezettség, ez hatásos érdekvédelem, ez eredményes kommunikáció! Ez egy gyönyörű szakma!

További sok sikert kívánunk a munkájához! A kérdéseket feltette: Kuruczleky Ilona



2020. szeptember 1-jétől új élet kezdődött valamennyi munkáltató (és természetesen nem csak a munkáltatók) számára a képzések megvalósításában.

A felnőttképzést és a szakképzést újra szabályozó jogszabálycsomag hatásai átalakítottak, átalakítanak számos feladatot.

Melyek ezek a jogszabályok?

A legfontosabbak:

– a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény (Fktv.)

– a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény

– a szolgáltatási tevékenység megkezdésének és folytatásának általános szabályairól szóló 2009. évi LXXVI. törvény

– a felnőttképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 11/2020. (II. 7.) Korm. rendelet

– a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet

1. A munkavédelmet is érintő változások elsődleges oka a felnőttképzési tevékenység fogalmának módosulása.

Felnőttképzési tevékenység az Fktv. 1 § alapján:

a) a jogi személy, a személyes joga szerint jogképes szervezet, az egyéni vállalkozó vagy a gazdasági tevékenységet folytató más természetes személy (a továbbiakban együtt: felnőttképző) által

aa) – a szakképzésről szóló törvény alapján szervezett – szakképzés,

ab) szervezett célirányos kompetenciakialakításra és kompetencia-fejlesztésre irányuló, szervezeten megvalósuló – a köznevelési intézmény, a szakképző intézmény és a felsőoktatási intézmény alapfeladatába és az aa) alpontba nem tartozó – oktatás és képzés [az aa) és ab) alpont a továbbiakban együtt: felnőttképzési tevékenység], valamint

b) a felnőttképzési tevékenységhez kapcsolódó szolgáltatás.

Vizsgáljuk meg az egyes fogalmi elemeket!

Gyakorlatilag bármely szervezet, egyéni vállalkozó vagy más természetes személy (magánszemély), aki gazdasági tevékenységet folytat, lehet felnőttképző intézmény, végezhet felnőttképzési tevékenységet.

Ki nem válhat felnőttképzővé? Az a magánszemély, aki nem folytat gazdasági tevékenységet. Melyek a nem gazdasági tevékenységek? Ez nehezen meghatározható, de biztosan ide tartozik a családtagok, ba-



Munkavédelem és felnőttképzés

rátok, szomszédok ellenszolgáltatás nélkül végzett oktatása.

A szakképzés, illetve felnőttképzéshez kapcsolódó szolgáltatás korábban is az Fktv. hatálya alá (is) tartozó tevékenységek voltak, így ezekkel most nem foglalkozunk. Az új elemet az ab) pont szerinti fogalom meghatározás jelenti, ezért ezt szükséges alaposabban megvizsgálni. A meghatározás szerint felnőttképzési tevékenységről akkor beszélünk, ha a képzés, oktatás (tehát a jogalkotó nem tett különbséget a képzés és az oktatás megnevezések között) szervezeten valósul meg és célirányosan kompetenciakialakításra és kompetencia-fejlesztésre irányul.

Mikor célirányos a kompetenciakialakítás? A következő feltételek teljesülése esetén biztosan:

– a szolgáltatónak egyértelműen beazonosítható képzési célja van;

– a tananyag tartalom feldolgozása a képző irányításával történik, ennek érdekében interakció van a képző és a résztvevő között;

– a képzés fő és deklarált célja, hogy a résztvevő kompetenciái kialakuljanak, fejlődjenek, és a képző erről meggyőződik.

Ebből következik, hogy nem felel meg a célirányosság követelményének, ha

– nincs egyértelműen beazonosítható képzési cél, illetve a képzés célját a résztvevő a folyamat során maga határozza meg;

– a tartalom feldolgozása közös munka eredménye;

– a tananyag tartalom feldolgozása a résztvevő önálló feladata, az eredményről a szervező nem kér, illetve nem kap visszajelzést.

És mikor tekintjük úgy, hogy nem szervezeten megvalósuló a tevékenység?

● A tevékenység spontán, nem tervszerű, nem előkészített.

● A szervező és a résztvevő nem határozható meg pontosan.

● A tevékenységnek nincs előre meghatározott időkerete, hanem folyamatos fejlődésre és cselekvésre épít.

● A szolgáltató a „képzés” folyamatába nem tud beavatkozni, nincs interakció a képző és a résztvevő között.

2. A változást előidéző másik ok az, hogy a korábban csak a valamilyen támogatással (központi költségvetés, vagy a

szakképzési hozzájárulás terhére) megvalósuló belső képzések tartoztak az Fktv. hatálya alá.

A jelenlegi hatályos meghatározás szerint azonban:

belső képzés: a munkáltató által saját munkavállalói részére saját munkaszervezetén belül, a munkáltató beszállítóinak munkavállalói részére vagy – a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény 4. § (2)-(6) bekezdése szerinti – partner- vagy kapcsolódó vállalkozások munkavállalói részére nem üzletszerűen szervezett képzés. (Fktv. 2. § 1.) Ennek megfelelően ma már a megvalósítás forrásától függetlenül minden szervezett és célirányosan kompetencia-kialakításra és kompetencia-fejlesztésre irányuló képzés belső képzés felnőttképzésnek minősül.

3. Felnőttképzési tevékenység-e a munkavédelmi oktatás? A korábban írt fogalmi elemeket vizsgálva nyilvánvaló, hogy a munkavédelmi oktatás szervezeten történik (van oktató, akinek a feladata az oktatás, és van résztvevő, akit oktatnak, a tematika előre meghatározott, illetve az időkerete is körülhatárolható).

Az Fktv. meghatározása szerint a kompetencia: olyan ismeretek, készségek és képességek összessége, amely által a személy egy adott területen képes meghatározott döntésen és a megvalósításon alapuló eredmény elérésére. (Fktv. 2. § 7.) Így az sem kérdéses, hogy a munkavédelmi oktatás feladata a célirányos kompetenciakialakítás és/vagy –fejlesztés. Mindezek alapján egyértelműen kijelenthetjük, hogy általában a munkavédelmi oktatások felnőttképzési tevékenységnek tekinthetők, illetve tekintendők a hatályos szabályozás szerint.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 50. § szerint is célirányos kompetenciakialakítás a cél, hiszen a munkavállaló csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására egészségileg alkalmas, rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal.

A munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló

- a) munkába állaskor,
- b) munkahely vagy munkakör megváltozásakor, valamint az egészséget nem ve-

szélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor,

c) munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor,

d) új technológia bevezetésekor elsajátítsa és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat. [Mvt. 55. § (1)]

Mindezek ellenére előfordulhat, hogy nem kell a munkavédelmi ismeret átadást, kompetencia fejlesztést felnőttképzési tevékenységnek tekintenünk?

Véleményünk szerint lehetnek ilyen esetek, de csak akkor, ha nem az Mvt-ben és további jogszabályokban előírt oktatásról van szó, hanem pl. belső munkavédelmi ellenőrzés során azt tapasztalja az ellenőrzést végző személy, hogy nem a munkautasításnak megfelelően végzi a tevékenységet a munkavállaló, ezért ismerteti vele a vonatkozó szabályokat. Ebben az esetben ugyanis a tevékenység spontán, nem tervszerű, nem előkészített, így a „szervezeten megvalósuló” követelménynek nem felel meg.

A beszállító munkavállalók részére biztosított tájékoztató (pl. telephely térképe, épületek bejáratai, közlekedési utak) esetén pedig többnyire nincs interakció, nincs lehetőségünk az oktatás, képzés folyamatába beavatkozni, illetve az információk közlése, illetve feldolgozása nem irányítottan történik.

Sorolhatnánk még példákat, de a kérdést, hogy tevékenységünk felnőttképzésnek minősül-e mindig az adott eset speciális körülményeinek figyelembevételével, gondos elemzésével kell eldönteni.

(A többi, munkavédelmi feladatokhoz kapcsolódó oktatási kötelezettséget előíró jogszabállyal e cikkben nem foglalkozunk.)

4. Ha fentiek alapján úgy ítéljük meg, hogy a konkrét munkavédelmi oktatás felnőttképzés, még mindig marad egy kérdés: ki a képzés szervezője?

Ez azért eldöntendő, mert a képzéssel kapcsolatos valamennyi, az Fktv. által előírt (bejelentési, adatszolgáltatási, tájékoztatósi, nyilvántartási stb.) kötelezettség a képzés szervezőjére hárul.

Véleményünk szerint a legkézenfekvőbb megoldás, hogy a munkáltató legyen a képzés szervezője, illetve a bejelentett felnőttképző. Miért írjuk ezt? A munkáltató a munkavédelmi kompetenciák fejlesztés-



tésén kívül is számos (de inkább számtalan) különféle felnőttképzési tevékenységet folytat, ami miatt egyébként is szükséges és indokolt felnőttképzőként bejelentkeznie. Gondoljunk például a tűz- és környezetvédelmi oktatásokra, a minőségirányítási rendszerek bevezetése és működtetése során jelentkező oktatási feladatokra – a legnagyobb tétel azonban a munkavállalók betanítása.

Az újonnan felvett, vagy munkakör, munkatevékenység módosítással érintett munkavállalók számára a feladat ellátásával kapcsolatos szakmai ismereteket is biztosítani szükséges, nem csak a kapcsolódó munkavédelmi tudást. Például a járműipari beszállító cég új operátorokat vesz fel, és betanítják őket a szerelősoron végzett munkára. Ez felnőttképzési tevékenység? Természetesen, hiszen minden korábban részletezett fogalmi feltétel megvalósul.

Az is szempont lehet, hogy a társasági adóról és az osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény alapján a felnőttképzési tevékenység keretében szervezett oktatás vagy képzés, továbbá az ehhez kapcsolódóan szervezett vizsga költségeit annak viselője elismerheti a vállalkozási tevékenység érdekében felmerült költségként, ráfordításként, de ennek feltétele, hogy annak megszervezésére a szervező jogszabályban meghatározott alapfeladata vagy felnőttképzési tevékenysége keretében kerül sor, és ahhoz kapcsolódóan a jogszabályban előírt adatszolgáltatási kötelezettség teljesítésre került.

Nem utolsó szempont az sem, hogy a munkáltató rendelkezésére állnak a résztvevők személyes és egyéb adatai, amelyekről a felnőttképző intézménynek adatot kell szolgáltatnia a hatóságnak, illetve kezelnie kell azokat. A szükséges résztvevői adatokat egy külső szolgáltató, főleg egy rövid idejű (egyórás) és/vagy nagylétszámú képzésnél igen nehézkesen tudná megszerezni, illetve ezek szükség szerinti utólagos pótlása, vagy pontosítása is aránytalanul nagy terhet jelentene számára.

Abban az esetben, ha a külső munkavédelmi szolgáltató (cég vagy egyéni vállalkozó) azzal szembesül, hogy a munkáltató nem hajlandó bejelentkezni felnőttképző intézménynek (vagy esetleg mikro- vagy kisvállalkozásként képtelen a vonatkozó szakfeladatok ellátására), természetesen nincs akadálya, hogy a munkavédelmi szolgáltató tegye meg ezt. Ilyenkor a munkáltató megrendelőként megrendeli a

munkavédelmi szolgáltatótól, immár felnőttképzőtől, hogy a munkavédelmi oktatást felnőttképzési tevékenység keretében nyújtsa.

Ekkor a munkavédelmi szolgáltató felnőttképzőnek kell beszereznie és kezelnie a résztvevők adatait, illetve ellátni az Fktv. előírásai szerinti feladatokat.

Mindezek alapján látható, hogy a munkáltató, vagy a szolgáltató is lehet a munkavédelmi oktatás szervezője, azaz a felnőttképző. A lényeg, hogy ezt a képzés megkezdése előtt egyértelműen tisztázni kell. Ha a munkáltató és a szolgáltató között meglévő eddigi szerződés erre nem ad egyértelmű választ, azt pontosítani kell, hogy elkerüljük az esetleges problémák esetén az utólagos egymásra mutogatást. A felnőttképzési tevékenységről adott számlát is el kell különíteni a munkavédelmi szolgáltatóként végzett más tevékenységekre vonatkozó számlától.

Bármelyik megoldást választják, a munkavédelmi oktatást dokumentálni szükséges egyrészt a munkavédelmi jogszabályok előírásai szerint, másrészt a felnőttképzési jogszabályok szerint.

Fontos, hogy tisztában legyünk azzal, hogy a szeptembertől hatályos felnőttképzési szabályozás szerinti képzés bejelentési, valamint a résztvevőre vonatkozó adatszolgáltatási kötelezettség teljesítése mellett még meg kell felelnünk a munkavédelemre vonatkozó előírásoknak is, tehát továbbra is dokumentálni kell az oktatási tematikát, az oktató személyét stb.

5. Milyen feladatokat kell ellátnia a felnőttképzőnek a képzések megvalósításával kapcsolatban?

A felnőttképzési tevékenység folytatására irányuló szándék bejelentése elektronikus úton, a felnőttképzési adatszolgáltatási rendszeren (FAR) keresztül történik, viszonylag egyszerű módon, ha valamilyen adat rendelkezésre áll. Az (elméleti) ügyintézési határidő a felnőttképzési hatóság számára 8 nap.

A bejelentést követően minden egyes képzésre vonatkozóan adatszolgáltatási kötelezettséget kell teljesítenie a felnőttképzőnek az alábbiakra: a képzés megnevezését, jellegét, helyét, óraszámát, az első képzési napját és – a zárt rendszerű elektronikus távoktatás keretében megvalósuló képzés kivételével – befejezésének tervezett időpontját; a képzésben részt vevő személyek természetes személyazonosító adatait,



natkozó tájékoztatóhoz, valamint a képzési programhoz való hozzáférést az ügyfelek, a képzésben részt vevő személyek és a felnőttképzésért felelős miniszter részére biztosítani;

– a bejelentéshez kötött felnőttképzési tevékenység esetén a képzésben részt vevő személyt kifejezetten tájékoztatni (a természetes személyazonosító adataira, elektronikus levelezési címére, adóazonosító jelére vonatkozó) adatai továbbításának megtiltására vonatkozó lehetőségről.

A résztvevőkkel – bejelentésköteles képzések esetén – lealább szóban, ráutaló magatartással felnőttképzési szerződést kell kötnie a képzés szervezőjének (a felnőttképzőnek). A szóbeli szerződés esetén is adott esetben tudnunk kell igazolni, hogy a jogviszony a jogszabályokban meghatározott feltételekkel jött létre.

A résztvevő személyes adatait a felnőttképzési szerződés megkötésétől számított nyolcadik év utolsó napjáig szükséges kezelni.

Záró gondolatként:

Szakmai fórumokon sokan igyekeztek úgy értelmezni a jogszabály szövegeket, hogy az derüljön ki, nem is tartozik a

munkavédelmi oktatás a felnőttképzési tevékenységi körbe. Az ITM a számos megkeresésre, állásfoglalás kérésre tekintettel, kifejezetten és határozottan véleményt nyilvánított ebben a kérdésben, és kétséget nem támasztóan kijelentette, hogy igen, a munkavédelmi oktatás felnőttképzési tevékenység.

Amíg nem módosítják a cikkünkben hivatkozott rendelkezéseket, addig nincs lehetőség eltérően értelmezni ezeket.

Véleményünk szerint is mérlegelni kell a jogalkotónak, hogy a munkavédelmi oktatás esetében a felnőttképzési tevékenységgel járó többlet adminisztrációs kötelezettség nem lesz-e káros a munkahelyi biztonságra és egészségmegőrzésre olyan módon, hogy inkább kevesebb számú oktatást tart a munkáltató a bejelentési és nyilvánítási, adatkezelési feladatok csökkentése céljából.

További, sokkal bővebb információk a felnőttképzésről:

https://www.kormany.hu/download/4/83/e1000/20201001_ITM_Felnottkepzes_tajekoztato.pdf

dr. Koch Mária – dr. Bende Zsolt



OMKT KFT.

**Még nem késő OKJ-s szerinti szakképesítést szerezni!
Tanuljon az OMKT Kft.-nél minőségi garanciával!**



MÉG LEHET JELENTKEZNI OKJ-S KÉPZÉSEINKRE!

- Munkavédelmi technikus (E-000668/2014/A001) tanfolyam indul 2020. október 16-án <http://omkt.hu/kepzesek/munkavedelmi/munkavedelmi-technikus-szakkepzes/>
- Tűzvédelmi főelőadó (E-000668/2014/A003): tanfolyam indul 2020. október 30-án <https://omkt.hu/kepzesek/tuzvedelmi/tuzvedelmi-foeloado-kepzes/>
- Tűzvédelmi előadó (E-000668/2014/A004): tanfolyam indul 2020. november 06-án <http://omkt.hu/kepzesek/tuzvedelmi/tuzvedelmi-eloado-szakkepzes/>
- Emelőgép ügyintéző (E-000668/2014/A005) tanfolyam elindult, de még be lehet csatlakozni. <https://omkt.hu/kepzesek/emelogepek/emelogepek-ugyintezoi-tanfolyam/>
- Ipari alpinista (E-000668/2014/A002) képzéseinket folyamatosan indítjuk <http://omkt.hu/kepzesek/ipari-alpinista/ipari-alpinista-szakkepzes/>

Egyéb hamarosan induló képzéseink:

- ÉPÍTŐIPARI ÉS EGÉSZSÉGVÉDELMI KOORDINÁTOR KÉPZÉS indul október 20-án
- MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ KÉPZÉSEINK: 2020. október 27-28-án és 2020. november 24-25-én

Érdeklődni, illetve jelentkezni az alábbi elérhetőségeken lehet:

Nagy Ildikó (omkt@omkt.bme.hu, 463-1192, 06/30/631-9560)

Bálabontógép és rakodógép közé szorult

A munkavédelmi hatóság által vizsgált baleset



Bálabontó gép és a bálából lelógó bálamadzag (munkavédelmi hatóság felvétele)

Az állattenyésztéssel foglalkozó munkáltató egyik munkavállalója – kezelői jogosultság nélkül – rakodógéppel tolt ki a trágyát az üres istállóból, majd a szalmát a rakodógéppel a mezőgazdasági erőgéphez (traktorhoz) csatoloztatott bálabontó gépbe helyezte.

A bálamadzag eltávolításához a bálabontó géphez állt a rakodógéppel, amelynek emelővillás szerkezetére kívánta erősíteni a bálamadzagot, hogy azt a rakodógéppel húzza ki a bálából. A munkavállaló a rakodógép és a traktor elhagyását követően azok motorját nem állította le, a rakodógép rögzítő fékét nem használta, a mezőgazdasági erőgép rögzítő féke pedig nem működött, ennek ellenére a gépet ékekkal elmozdulás ellen nem rögzítette.

A munkavállaló a bálamadzag emelőszerkezethez rögzítése során a két munkagép között tartózkodott, amikor az enyhén lejtős talajon a traktor váratlanul elkezdett gurulni és a munkavállalót a bálabontó gép hátsó részén kialakított, szalmabálák megtartására szolgáló vascső és a rakodógép villás emelőszerkezete közé szorította.

A telepvezető csak később, a telep ellenőrzése során vette észre, hogy a munkavállaló a bálabontó és rakodógép közé szorult. Ezt észlelve gyorsan felugrott a járó motorú rakodógépre, hogy kiszabadítsa a sérültet. A telepvezető azonnal értesítette a mentőket, azonban a balesetet szenvedett munkavállaló újraélesztése nem sikerült.



Villás emelőszerkezettel felszerelt rakodógép

A baleset oklángolata:

- A munkavállaló a rakodógéppel az üres istállóból kitolta a trágyát.
- A mezőgazdasági erőgéphez csatoloztatott bálabontó géppel enyhén lejtős beton padozaton megállt.
- A mezőgazdasági gépből történő kiszállítás előtt a gépet nem állította le.
- A mezőgazdasági gép rögzítő féke nem működött.
- A mezőgazdasági gép rögzítéséhez éket nem használt.
- A mezőgazdasági géphez csatolt bálabontó gép mögé állt rakodógéppel.
- A rakodógépből kiszállt úgy, hogy a rakodógép működését nem állította le.
- Kiszállás előtt a rakodógépet rögzítő fékét nem húzta be.
- A szalmabála bálabontó gépre felhelyezését követően a bálabontó gép és a

rakodó gép közé állt a bálamadzag eltávolításának céljából.

– A bálamadzagokat elvágta, majd azokból hurkot képezve rögzítette a rakodógép villás emelőszerkezetére.

– A mezőgazdasági gép az enyhén lejtős talajon megindult, és a sérültet a bálabontó gép hátsó részén kialakított bálák megtartására szolgáló vascső és a rakodó gép villás emelőszerkezete közé szorította.

– A munkavállaló a baleset során elszenvedett sérülései következtében a helyszínen elhunyt.

Munkáltatói intézkedések:

– A halálos munkabaleset bejelentése a munkáltató részéről nem történt meg, a hatóság a rendőrségtől szerzett tudomást a balesetről.

– A munkáltató balesetvizsgálata nem volt megfelelő, melyre vonatkozóan intézkedés történt.

A hatóság intézkedései:

- a feltárt hiányosságok megszüntetésére kötelezés
- munkaeszköz használatának felfüggesztése
- tevékenység felfüggesztése

– a munkabaleseti jegyzőkönyv jogszabály szerinti kitöltésére és megküldésére kötelezés

– munkavédelmi bírság kiszabása

Tanulság:

- A baleset nem következett volna be, ha:
- a mezőgazdasági erőgépet megfelelő műszaki állapotú, működőképes rögzítő fékkel használják,
 - a munkavállaló a működésképtelen rögzítő fék miatt ékkel akadályozza meg a járműszerelvénnyel hátra gurulását,
 - a mezőgazdasági erőgép illetéktelen személy számára hozzáférhetőségét megakadályozzák, gondoskodnak a gép használatára megfelelő jogosultsággal rendelkező személyről,
 - a munkáltató ellenőrzi a mezőgazdasági erőgép megfelelő műszaki állapotát.

Hullámpala beszakadása miatti halálos munkabaleset

A munkáltató munkavállalói a megrendelő telephelyén lévő több hajós, legmagasabb részén 6,1 méter, legalacsonyabb részén 5,2



A balesetet megelőzően elhelyezett bitumenes szigetelőlemez a hullámpala tetőn



A dilatáció javítása (munkavédelmi hatóság felvétele)



A feljáró létra, a közlekedésre igénybe vett fém vápacsatorna és a beszakadt hullámpala

méter gerincmagasságú, könnyűszerkezetes, hullámpala fedésű magtárépület vápacsatorna dilatációinak és a hullámpala fedésének javítási munkáit végezték. A munkavállalók együtt dolgoztak egy másik munkáltató kőműves munkakörében foglalkoztatott munkavállalójával.

A munkafeladatuk először a fémlemez vápacsatorna javítása volt. Ezt követően a munkavállalók a magtár 6 db, egyenként 3,7 m magasságban lévő 23,5 m hosszú, kb. 1,0 m széles, kb. 25 cm mély íves kialakítású vápacsatornák közepén lévő dilatációk javítását végezték.

A hullámpala fedés javítási munkáit a korábbi megbeszélésüknek megfelelően az ügyvezető közvetlen irányításával, hárman közösen kezdték meg, a vápacsator-

nában közlekedtek, illetve a palatetőn is dolgoztak.

A munkavégzés során, amikor egy a vápacsatorna mellett lévő hullámpalát kívánták javítani, a vápacsatornában tartózkodó, a palára támaszkodó munkavállaló alatt a palatető beszakadt és a munkavállaló a magtár beton padozatára esett. A munkavállalót a helyszínről mentők szállították kórházba, ahol sérülései következtében elhunyt.

A baleset oklángolata:

- Magasban történő közlekedés, munkavégzés hullámpala tető közvetlen közelében (vápacsatornában).
- A munkavállalók leesés elleni védelme sem műszaki eszközökkel, sem egyéni védőeszközzel nem volt biztosítva (például

szabályos fedéseket sem alkalmaztak).

– A vápacsatornában tartózkodó munkavállaló rátámaszkodott a hullámpalára, a pala beszakadt.

– A munkavállaló

a betonpadozatra zuhant. Sérülései olyan súlyosak voltak, hogy kórházi kezelés ellenére elhunyt.

Munkáltatói intézkedések:

– Kollektív védelem biztosítása (magasban történő) munkavégzések esetén.

– Az egyéni védőeszközök munkavállalók általi használatának megkövetelése.

A hatóság intézkedései:

– Tevékenység felfüggesztése

– Hiányosság megszüntetésére kötelezés

– Munkavédelmi bírság kiszabása

Tanulság:

Nem következett volna be a baleset, ha a munkaterületen a hullámpala tetőre is tekintettel, megfelelő leesés elleni védelmet alkalmaztak volna.



CertUnion
SZÖVETSÉG A TANÚSÍTÁSBAN

HAZAI TANÚSÍTÓ A HAZAI CÉGEKNEK!

Nemzetközi szabványok szerinti tanúsítás

facebook.com/certunion
www.certunion.com

Ismerjük a magyar piaci sajátosságokat, és **Európa-szerte elismert okiratot** nyújtunk önnek, hogy megmutassa vállalkozása kiválóságát!

Jó bornak is kell a cégér!
Legyen ön is büszke a minőségi működésére!





ISO 45001

Nemzetközi elismertség

Vevői bizalom **ISO 9001**

Új piacok

Hazai KKV-k számára

Beszállítói státusz megszerzése

Üzleti előny



Kuponkód: MUFOSZ2020

Töltse ki ajánlatkérő adatlapunkat, és **megajándékozunk egy vállalkozóknak szóló könyvet**, valamint kidolgozunk egy **díjmentes ajánlatot** rendszereinek tanúsítására!

www.certunion.com

Gyors javítások a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető létesítményért

ADRIAN COOK:

A világjárvány közepette az „új normális körülmények között” való navigálás túlmutat a tisztításon és a fertőtlenítésen: bizalmat és nyugalmat kell keltenie alkalmazottaiban és ügyfeleiben.



A világjárvány közepette az „új normális körülmények között” való navigálás túlmutat a tisztításon és a fertőtlenítésen: A munkahelyeken bizalmat és nyugalmat kell keltenie alkalmazottaiban és ügyfeleiben a munkáltatónak. Mivel a COVID-19 globális szinten továbbra is jelen van a köztudatban, a „normális” kerékvágásba való visszatérés szorongást és bizonytalanságot okoz a fogyasztók többségénél. A létesítmények vezetői és személyzete nem mentesek ezektől az érzésektől, mégis az élvonalban kell állniuk, amikor fogadják az ügyfeleket. A COVID-19 járvány által előidézett változásokban való navigálás túlmutat az új tisztítószerek és eljárások bevezetésén. Az Ön feladata, hogy összpontosítson a létesítmények tisztaságára, egészségére és biztonságára, hogy ezzel megteremtse az önbizalmat és nyugalmat alkalmazottaiban, ebben az új világban. Van három olyan

főbb tényező, amely aggodalomra ad okot, hogy a létesítményvezetőknek és csapataiknak folyamatosan foglalkozniuk kell az otthon maradás miatti megrendelések csökkenésével, és a vállalkozások újraindításával.

1. Milyen termékeket, eszközöket és folyamatokat kell használni a munkatér tisztaságának és biztonságának megőrzéséhez?

2. Hogyan hajtsam végre és tartsam be az előírt másfél méteres távolsági irányelveket, valamint a már bevált egészségvédelmi és biztonsági gyakorlatokat?

3. Hogyan tudom garantálni a munkavállalókat afelől, hogy mindent megtegyünk annak érdekében, hogy biztonságban legyenek?

Ezek a kérdések mindenkiben felmerülnek, és fontosnak is érezhetik, azonban alapos megfontolással biztonságosabb gyakorlatot és nyugalmat teremthetnek az alkalmazottak számára.

A folyamat és a protokoll változása

A meglévő tisztítási és fertőtlenítési protokollok nagyban eltérőek lehetnek a szervezetek között. Előfordulhat, hogy egy kis helyi üzlet korábban már időt szakított arra, hogy kitararítsa létesítményét a másnapi újraindítás előtt, míg egy orvosi rendelőben már a pandémiát megelőzően is bevezethetnek egy erőteljes napi tisztítási és fertőtlenítési rendet. Ha azonban a COVID-19 megtanított nekünk valamit, akkor az az, hogy nem számít a szervezet típusa vagy mérete – a tisztaság és a fertőtlenítési erőfeszítések kritikusak. Válaszul a világjárványra, megnőtt a felelősség a tiszta és fertőtlenített létesítmény fenntartására, ami túlmutat a karantén alatti bezártságon. Például: A belépő szintű alkalmazottakat a C-emeleten, ahol irodák sora van, a vezetők arra kérik, hogy fertőtlenítsék a saját munkahelyüket és azt a területet, ahol az ügyfelekkel tárgyalnak. Ez egy mindenre kiterjedő megközelítés, amely rendkívül hasznos lehet, mivel a létesítmény vezetőinek egyre növekszik a tennivalók listája. De ezek a további intézkedések hatástalanná válhatnak, ha a megfelelő eszközök, termékek és tervek nincsenek a helyükön.



Mielőtt visszatérne az üzleti életbe, minden tisztítási és fertőtlenítési protokollt ellenőriznie kell, vagy létre kell hoznia, ha ezek még nem léteztek a világjárvány előtt. A tisztításra vonatkozó ellenőrzőlista létrehozása hasznos lehet a csapat számára, hogy minden nap végigfusson ezen, de mielőtt a lista elkészülne, hasznos egy lépést hátrálni és értékelni a tisztasági mutatókat.

A tisztasági mutatók mérése

A tisztasági mutatók abban nyújtanak segítséget, hogy az ügyfelek, munkavállalók vagy a hatóság emberei miként érezhetik tisztának, vagy nem tisztának a létesítményt. Meg kell vizsgálni a létesítmény összes fizikális szempontját, beleértve a padlókat, az asztalokat, valamint fel kell mérni az egyéb dolgokat, mint például a kézfertőtlenítő készülékek rendelkezésre

állítását, az eldobható törülközők használatát. A tisztasági mutatók megértéséhez beszéljen munkatársaival, hogy meghatározza a legfontosabbakat. Tudjon meg többet elvárásairól, vagy arról, ami miatt a legjobban aggódnak. Ha belefoglalja ezeket a munkafolyamatba, értékesnek bizonyulhatnak, és segíthetnek a lojalitás és a bizalom kiépítésében is. Miután összegezte a tisztasági mutatókat, a következőket teheti:

1. Sorolja őket fontossági sorrend szerint.
2. Minősítse jelenlegi mutatóját az egyes indikátorokon.
3. Hasonlítsa össze a tisztasági mutatók osztályozását az ügyfelek relatív fontosságával az eltérések megértése és feltárása érdekében.
4. Hozzon létre egy ütemtervet az összes nagy jelentőségű és alacsony besorolású mutató kezelésére, majd készítsen tervet a folyamatos tisztítási munkálatok



ra a kisebb prioritásúak kezelése érdekében is.

A tiszta és higiénikus környezetbe vetett bizalom megteremtése a létesítmény küllemének bemutatásával kezdődik, és azt a szervezet átláthatóságának folyamata követi.

A tisztaságra épülő bizalom

Az átlagos fogyasztók környezettudatossága a pandémiában fokozódott. Tehát most, jobban, mint valaha, létfontosságú, hogy növekedjen a bizalmat a létesítmények tisztasága iránt. Az elvégzett munka nagy része a kulisszák mögött zajlik, amit az ügyfelek nem látnak. Nem lehet könnyen eldönteni, hogy a pultot mikor fertőtlenítették, vagy tegnap este felmosták-e a padlót. Önnek kell gondoskodnia arról, hogy vendégei tisztában legyenek az alkalmazott tisztítási, fertőtlenítési és biztonsági erőfeszítésekkel. A feliratok, jelzések és grafikák segítségével létfontosságú biztonsági és üzleti információkat tudnak közölni, és megmutathatják a nyilvánosságnak, hogy mit tesznek egészségük és biztonságuk védelme érdekében. Ez növeli a márkájukba vetett bizalmukat. Az ügyfelek tudni akarják, hogy Ön a városi, az állami és az országos irányelveket követi-e biztonságuk érdekében. A feliratokon, vagy egy e-mail kampányban, sőt a közösségi médiában is gondosan kidolgozott üzenettel megadhatja a meg-



felelő hangnemet, és megkönnyítheti mindazok döntését, akik szeretnének belépni a helységbe. Annak érdekében, hogy átlátható legyen, fontolja meg a nyilvános táblák közzétételét, amelyek bemutatják a tisztítási és fertőtlenítési rutinját. Tegye láthatóvá a jelzéseket olyan helyeken, ahol az ügyfelek a legnagyobb valószínűséggel megfordulnak, mint például a bejárat ajtónál, a mellék-helyiség tükrén vagy a pénztár mellett. Az is értékes az ügyfelek számára, ha az alkalmazottak takarítanak és fertőtlenítenek, legyen szó akár a bevásárlókocsik fogantyúinak letörléséről minden használat után, vagy a kezelőegységek permetezéséről.

Óvatosan tisztítsa meg és fertőtlenítsen

Vizsgálja meg, hogy milyen típusú felületek vannak a munkahelyén, és határozza meg a megfelelő tisztítószereket, fertőtlenítőszereket ezekhez a felületekhez. Ez kulcsfontosságú lesz. Van-e lehetőség megszabadulni a nehezen mosható textíliáktól, amelyek szennyezik a teret és port okoznak? Tud olyan eszközöket találni, amelyek segítenek a hatékonyságban azáltal, hogy egyszerre több tisztítási lépést is el tud végezni? Ahogy jobban megszokjuk ezt az új normát, a termelékenység még fontosabbá válik. Meg kell találnia a módját annak, hogy a kevesebb többet érjen el, és az Ön által használt termékeket és eszközöket jobban kell felhasználnia. Az ilyen módszer a hatékonyságot segítő megoldások felkutatásában előnyös lesz.

A megfelelő fertőtlenítéshez először meg kell értenie, hogy fertőtlenítője hatékonyan megöli-e a kórokozót, mint például a koronavírus, amelyet Ön kezel. Ezután Önnek és csapatának meg kell értenie, hogyan kell tisztítani ilyen vegyszerekkel és eszközökkel. Ennyi információ hiányában honnan tudhatja, hogy a megfelelő fertőtlenítőszeret használja-e

Ellenőrizze a címkéket. Győződjön

meg róla, hogy olyan fertőtlenítő szert használ-e amely baktericid és virucid hatással is rendelkezik.

Az olyan új kórokozók kapcsolatban, mint az új koronavírus (SARS-CoV-2), az információk gyorsan változnak.

A fertőtlenítőszerrel további információkat talál a gyártó webhelyén, a termék biztonsági adatlapján.

Vegye figyelembe a helyi irányítás által előírt tisztítási és fertőtlenítési előírásokat és jóváhagyásokat.

Amint a megfelelő eszközök és termékek rendelkezésre állnak, a munkavállalókat ki kell képezni a biztonságos és hatékony használatuk érdekében. Az olyan tényezők, mint a behatási idő, a hígítás pontossága és a vegyszerkezelő rendszer használatának fontossága, mind olyanok, amelyeket a múltban nem minden alkalmazott ismert. Az egyszerűsített képzés lehet előzetesen annak a biztosítéka, amely az önbizalom növelését eredményezheti, továbbá abban is segíthet, hogy megossza a felelősséget, így mindenki számára tiszta és biztonságos lesz.

Gyors tisztítási és fertőtlenítési tippek, fontolja meg!

1. A behatási idő idő drámaian széles, 10 másodperc és több perc között változhat. Mindig kövesse a flakonon található utasításokat annak érdekében, hogy a használt termék megfelelő ideig hasson a tervezett kórokozók elpusztításához

2. A fertőtlenítés előtt portalanítani és a tisztítást el kell végezni. Fontos, hogy először távolítsa el minden szennyeződést, hogy a felületet később fertőtleníthessék.

3. A baktériumok, vírusok terjedésének kiküszöbölése érdekében váltson egyszer használatos törlőkendőkre és törlőkendőkre..

4. A megfelelő egyéni védőeszközöket takarítás közben is minden alkalmazottnak viselnie kell. A kézmosás bevált gyakorlatait a tisztítási folyamat során is be kell tartatni.

Társadalmi távolságtartási előírások

A vállalkozásoknak gyorsan meg kellett határozniuk a társadalmi távolságtartási stratégiát, hogy megvédjék mind ügyfeleiket, mind munkavállalóit. Ennek eredményeképpen minden eddiginél fontosabb a legjobban bevált gyakorlatok, valamint a világos és hasznos jelzések megvalósítása. Az olyan vizuális megoldások, mint a padlógrafika, hogy az ügyfelek egymástól másfél méteres távolságra legyenek, vagy a forgalom áramlását irányító ablakok vagy falgrafikák segítenek fenntartani a szociális távolságtartási irányelveket. A feliratok alkalmazása nemcsak fizikailag adnak az ügyfeleknek biztonságérzetet, hanem használatuk megkönnyíti számukra az eligazodást.

Fontos megjegyezni, hogy ez példa nélküli és fejlődő időszak. Ezért rendkívül fontos, hogy folyamatosan tájékozódjunk a bevezetett iránymutatások és bevált gyakorlatok kidolgozásáról. A szervezet egészségügyi és biztonsági protokolljait mindig a legfrissebb adatokból és információkból szerezze be, és az országos vagy a helyi eljárásokban hajtsa végre. Gondosan felmérve a takarítási és fertőtlenítési protokollokat, átláthatóvá téve munkatársai és ügyfelei számára az egészségvédelmi és biztonsági kezdeményezéseket, valamint végrehajtva a szociális távolságtartási irányelveket, magabiztosan kezelheti ezt az új normát oly módon, hogy az alkalmazottak jól érezzék magukat a munkahelyükön. OH-S

Adrian Cook a digitális print filmek termékmenedzsere a 3M Commercial Solutions részlegének. Korábban ő volt az amerikai padlóápolási portfólió termékmarketing menedzsere, és a 3M-nél töltött ideje alatt a vegyipari portfólión is dolgozott.

Forrás: https://digital.1105media.com/OHS/2020/OHS_2020_07/OS_2007Q1_701924874.html#p=74

Fordította:
Balázs Lilla

A téli veszélyekre való felkészülés az őszi hónapokban kezdődik

DAN KILLINS:

Az ősz már tele van a hideg és a jég veszélyeivel. Győződjön meg róla, hogy vállalkozása fel van-e készülve az időjárási változásokra és a dolgozók biztonságára.



Amikor visszatérnek az őszi színei és az időjárás változatossá válik, az Amerikai Egyesült Államokban (mint a világon mindenhol) közel 31 millió kisvállalkozásának és közel 60 millió munkavállalójának fel kell hívni a figyelmét arra, hogy készüljenek fel az elkövetkező télre, és az általa bekövetkező munkahelyi biztonsági veszélyekre. Az Egyesült Államok Munkaügyi Statisztikai Hivatalának (BLS) The Economics Daily jelentése szerint 2017-ben 20 460 jég-, ónos esővel és hóval kapcsolatos munkahelyi baleset történt. Amikor a munkavállalók sérülten mennek dolgozni, a kisvállalkozások termelékenysége az üzlet és az idő szempontjából veszteségesé válik. Ez viszont a Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Hivatal (OSHA) esetleges bírságaihoz és magasabb munkavállalói kártérítési díjakhoz is vezethet. A sérültek számára megterhelő a kiesett jövedelem, az alacsonyabb megbecsülés és a személyes stressz a családjainak. A hideg és a tél okozta munkahelyi balesetek a megfelelő felkészüléssel elkerülhetők. Az alábbiakban felsoroljuk a leggyakoribb téli ve-

szélyeket és az ezekre való felkészülés módját.

Gyakori hideg-stressz sérülések

A hideg-stressz okozta betegségek és sérülések olyan veszélyek, amelyek jelentős ideig távol tarthatják a munkavállalókat a munkától, ami rontja a termelékenységet és a morált. A téli sérülések közül a leggyakoribb a hipotermia, a fagyás és a talpfagyás. A hipotermia hűvös vagy hideg hőmérsékleten történő hosszabb ideig tartó expozíció esetén következik be, ami a test gyorsabb hővesztését okozhatja, mint amennyit képes előállítani, és a testhőmérséklet 35 fok alá csökkenhet, a Centers for Disease Control (CDC) szerint. Ez már egészségügyi veszély, még mérsékelt hűvös hőmérsékleten is. Ha a test maghőmérséklete túl sokáig marad túl alacsony, az hatással van az agyra, és a munkavállaló képtelen lesz tisztán gondolkodni vagy jól mozogni. A tünetek közé tartozik a borzongás, kimerültség, zavartság, kezek tapogatása, memóriavesztés, homályos beszéd és álmos lehet. Ha a testet olyan sokáig érik a

hidegek, a bőrrétegek megfagynak, és a test elveszíti érzését és színét az érintett területeken, amelyet fagyásnak neveznek. Ez véglegesen károsíthatja a testet és szélsőséges esetekben amputációt igényelhet. A fagyás leggyakoribb foltjai az orr, a fül, az arc, az áll, az ujjak és a lábujjak. A korai tünetek közé tartozik a bőrpír vagy a fájdalom bármely bőrfelületen, amelyet fehér vagy szürkés sárga bőrfelület követ. Az érintett bőr szokatlanul fészesnek és viaszosnak érezhető, és általában zsibbad. gyakori a lábsérülés, amelyet hosszan tartó nedves és hideg körülmények okoznak. Ugyanakkor előfordulhat akár -6 fokban hideg hőmérsékleten is, ha a lábak túl sokáig nedvesek maradnak. A tünetek általában bőrpír, bizsergés, fájdalomduzzanat, zsibbadás, görcsök és hólyagok. A hideg-stressz okozta sérülések elleni első védelmi vonal a megfelelő ruházat. A hideg hónapokban az időjárási elemeknek kitett munkavállalókat megfelelő meleg öltözettel kell ellátni. Ide tartoznak a vízálló kabátok és csizmák, ujjatlanok és kesztyűk, több réteg bő ruházat, kalap, sál vagy maszk, amely eltakarja az arcot és a száját. A munkavállalók igyekezzenek a lehető leghosszabbban maradni, és rendszeresen tartsanak szüneteket a felmelegedéshez, akár védett, száraz





helyiségekben is. A CDC javasolja a kisvállalkozások tulajdonosainak, hogy a kültéri munkákat hideg területeken tervezzék melegebb hónapokra vagy melegebb napszakokra; csökkentse a munkavállalók fizikai igényeit; hozzon be segédmunkásokat vagy extra munkavállalókat nehéz és időigényes munkákhoz, és kínáljon meleg folyadékot.

A téli munkálatok előtt a kisvállalkozások tulajdonosainak is ki kell dolgozniuk a gyors reagálási tervet. Képezniük kell az alkalmazottakat, hogy ismerjék fel a hideg-stresszes megbetegedések jeleit, és mit tegyenek saját maguk vagy munkatársaik biztonsága érdekében. Ha az orvosi ellátás nem áll rendelkezésre, a munkavállalóknak meg kell kezdeniük a személy felmelegítését, az alábbiak szerint:

Vigye az áldozatot meleg helyiségbe vagy menedékházba.

Vegye le a nedves ruházatot.

Először melegítse fel a test közepét – mellkasát, nyakát, fejét és ágyékát – elektromos takaróval, ha van ilyen. Használhatnak bőr-bőr érintkezést laza, száraz takaró, ruházat, törölköző vagy lepedő alatt.

A meleg italok elősegíthetik a testhőmérséklet növelését, de nem adhatnak

alkoholtartalmú italokat, és nem próbálhatnak szeszes italokat adni eszméletlen embernek.

A testhőmérséklet emelkedése után tartsa szárazon és meleg takaróba tekerve a munkavállalót, beleértve a fejét és a nyakát is.

A lehető leghamarabb forduljon orvoshoz.

Csúszások, rándulások és esések

A munkavállalók télen csúszásveszéllyel is szembesülnek. A kinti nedves és jeges foltok csúszást és leesést okozhatnak. Az Economics Daily jelentése szerint az elcsúszások, a rándulások és az esések 290 660 munkabalesetet okoztak 2017-ben az USA-ban. A kisvállalkozások tulajdonosainak vagy vezetőinek gyorsan és gyakran meg kell tisztítaniuk a járófelületeket, és a csúszásmentes helyek növelése érdekében alkalmazniuk kell a jégtelenítőt vagy a tapadásjavítót, például a zeolitos csúszásmentesítőt. Irányítsa az embereket a jégtócsáktól távol, amíg ezeket a területeket nem lehet jégteleníteni. A hó, a jég és a latyak szintén befolyásolhatják a beltéri környezetet. A havas csizmák és sáros

cipők nyomot hagynak – latyakot és jeget – a padlón, ezáltal csúszós felületeket hozhatnak létre, különösen a márvány- vagy járólapon. A vizet vagy a páralecsapódást azonnal fel kell törölni. De a



megtisztításig a kisvállalkozások tulajdonosainak figyelmeztetniük kell a dolgozókat a potenciális megcsúszás, leesés vagy zuhanás veszélyeire azáltal, hogy a „nedves felületre” figyelmeztető táblákat vagy biztonsági kúpokat helyeznek el az érintett területeken. A vezetőknek ki kell jelölniük egy területet a dolgozók és az ügyfelek számára, ahol a csizmákat vagy esernyőket tárolják, lehetőleg az irodai bejárat közelében, hogy segítsenek minden vizes balesetet elkerülni. Minden bejáratnál helyezzen el beltéri szennyfogó szőnyeget, amelyek segítenek eltávolítani a nedvességet és a törmeléket a cipőkről. A megfelelő meleg ruházat mellett a munkavállalóknak téli körülmények között csúszásgátló cipőt kell viselniük; fontos, hogy lassú és apró lépéseket tegyen bizonytalan talajon, és kerülje az egyensúlyából kibillentő terhek hordozását. Napszemüveg viselése segíthet a látásban, ha csökkenti a téli tükröződést.

Jég- és hóveszélyek

A beltéri és kültéri munkaterületek be- és kijáratait egyaránt veszélyeztethetik a hó vagy a jég általi fagyások. A hőeltakarítás veszélyes feladat lehet, a Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Hivatal is (OSHA) figyelmeztet erre. Még a téli időjárás előtt tervezze meg, hogy vállalkozása miként kezeli a hó és jég eltakarítását. A hólapátolás megerőltető és kimerítő lehet, és veszélyeztetheti a munkavállalók egészségét, hátsérüléseket, kiszáradást vagy szélsőséges esetekben szívrohamot okozhat. A munkavállalókat ki kell képezni arra, hogy emelés helyett lapáttal tolják a havat. A hideg időjárás további stresszt jelent a test számára, ezért ösztönözni kell a munkavállalókat a gyakori szünetek megtartására és a megfelelő felmelegedésre. Ha a munkavállalók elektromos szerszámokat használnak, például hómarókat, akkor a berendezésnek jó állapotban kell lennie, és az alkalmazottakat megfelelően ki kell képezni minden egyes berendezés biztonságos üzemeltetésére, amelyet működtetniük kell. Ne feltételezzük, hogy egy alkalmazott már tudja, hogyan kell használni ezeket a munkaeszközöket. A veszélyek magukban foglalhatják az elhasznált elektromos kábeleket, dugókat, és az esetenként tetőn végzett hőeltakarítás is lehet veszélyes a munkavállalók számára. Az OSHA „Hazard Alert” rendszerint a tetőablakok leeséséhez, vagy a tetőablakokon történő átesésekhez, valamint a létrákról vagy teherliftekről történő kiesésekhez



kapcsolódó sérülésekről és halálesetekről számolnak be. A kisvállalkozások tulajdonosainak ki kell képezniük a munkavállalókat a megfelelő típusú berendezések használatára, például létrákra vagy teherliftre, hogy sikeresen és biztonságosan végezzék el a munkát. A munkához megfelelő egyéni védőfelszerelést, például zuhanásálló rendszereket és csúszásgátló biztonsági csizmát is adniuk kell.

A kisvállalkozások tulajdonosait arra ösztönzik, hogy olyan hőeltakarítási módszereket alkalmazzanak, amelyek nem teszik szükségessé, hogy a munkavállalók a tetőkre menjenek, ha lehetséges. Ez magában foglalja a hógereblyéket és a jégtelenítő anyagok alkalmazását.

Ha a munkavállalók munkájuk részeként járműveket használnak, az OSHA azt javasolja, hogy képezzék ki őket még a tél előtt a járműrendszerek ellenőrzésére, hogy megbizonyosodjanak arról, hogy minden megfelelően működik, különös tekintettel a hűtőrendszerre. Ez magában foglalja annak az ellenőrzését, hogy a fagyálló és a víz keveréke 50/50 elosztásban megfelelő hőmérsékleten van-e a hűtőrendszerben a fagyás elkerülése érdekében. Ellenőrizze az akkumulátort, az ablaktörlőket és a gumiabroncsok futófelületeit is, hogy azok megfelelők-e.

Ezenkívül soha nem szabad arra kérni a munkavállalókat, hogy olyan munkákat

végezzenek, amelyekre nem kaptak képzést, vagy amelyek nem tartoznak a munkaköri leírásukba. Ez különösen fontos, ha gépeket és berendezéseket üzemeltetünk. Jobb, ha a nagyobb kockázatokat jelentő feladatokhoz képzett szakembert hív, és nem egy képzetlen munkavállalót kér fel a munka elvégzésére a sérülés kockázatával.

A biztonságos és kényelmes munkakörnyezet megteremtése elkötelezettséget igényel az év minden napján, de különösen akkor, ha a téli időjárás meghatározó tényező. A kisvállalkozások tulajdonosai a fenti tippek végrehajtásával még a tél, illetve a hőmérséklet csökkenése előtt elősegíthetik alkalmazottaik biztonságát, és elkerülhetik a lehetséges veszteségeket. OSH

Dan Killins az EMPLOYERS veszteségkezelési menedzser, amerikai kisvállalkozói biztosítási szakember, amely munkavállalói kártérítési biztosításokat és szolgáltatásokat kínál a nevadai Munkaadók Biztosító Társaságán, a Munkaadók Kárpótlási Biztosítóin, a Munkaadók Előnyben részesített Biztosítóin és a Munkaadók Biztosító Társaságain keresztül.

Forrás: <https://1105insight.com/portal/wts/ugmcmQefA7ebb0%7CEB-wEec3x-C7%7Ca>

Fordította:
Balázs Lilla



Dr. Horváth Tamás

A Hírmondó és a szakma képviselői számára, mit osztana meg magáról bemutatkozásként.

2007-ben a diploma megszerzését követően tisztviselői pályára léptem és ez meghatározó jelentőségűnek bizonyult, mert megszerettem az államigazgatást, annak rendszerét, sajátosságait. Már az első munkahelyemen tartoztak a feladataim közé foglalkoztatási, munkavédelmi kérdések, így innen ered az ezzel kapcsolatos szakmai érdeklődésem. Visszatekintve az eddigi pályámra, azt hiszem, hogy tudatosan készültem vezetői pozícióra, mivel mindig voltak elképzeléseim az adott ágazatot, joganyagot érintően és törekedtem arra, hogy a kívánt cél és hatás megvalósuljon, amelyhez keretet és elvárásokat tudok megfogalmazni.

2008-tól 2011-ig az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőségben voltam jogi referens, majd osztályvezető. Közel áll hozzám a munkavédelmi szakterület, 10 évvel ezelőtt az Országos Munkavédelmi Bizottság titkára is voltam, valamint első kodifikációs munkám is munkavédelmi törvényhez kapcsolódik.

Sikernek könyvelem el a munkavédelmi bírság mértékéről és kiszabásáról szóló kormányrendelet megalkotását, aminek jogi kidolgozását végeztem. A bírósági gyakorlat azóta visszaigazolta a jogszabály létjogosultságát. Úgy vélem, hogy az egyértelmű, kiszámítható jogkövetkezmények alkalmazása alapvető a jogbiztonság szempontjából.

2011–2018 között a Miniszterelnökségen töltöttem be vezetői pozíciót. A Te-

Bemutatjuk az Innovációs és Technológiai Minisztérium helyettes államtitkárát, Dr. Horváth Tamást

rületi Közigazgatásért Felelős Államtitkárság keretein belül többek között a különböző szakterületek munkájának összehangolása is a feladatom volt. Ennek során számos alkalommal volt szükség a munkavédelmi szakterülettel történő együttműködésre is.

Kiseb kitérő után (Kormányzati Ellenőrzési Hivatal 2018-2020) 2020 áprilisában lettem az ITM munkaerőpiacért felelős helyettes államtitkára.

Ellátott feladatköreiben belül mi az, amit kiemelten fontosnak érez képviselni a munkavédelem szakterületén?

Feladatkörömbé tartozik a munkavédelmi és munkaügyi hatóságként, valamint az állami foglalkoztatási szervként eljáró kormányhivatalok szakmai irányítása és felügyelete, továbbá a munkavédelem nemzetgazdasági szintű irányításával kapcsolatos feladatok is.

A munkavédelem fontos és kiemelkedő jelentőségű terület, ezért mindent megteszek annak érdekében, hogy a közigazgatáson belül a megfelelő helyre kerüljön. Morális, gazdasági, sőt versenyképességi jelentősége van annak, hogy a munkakörülmények javuljanak. Minden munkavállaló számára biztosítani szükséges az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit, emellett kiemelten fontos, hogy minden ember ép-ségben, egészségesen mehessen haza a munkahelyéről. A munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzése a munkavállalók, a munkáltatók és a gazdaság alapvető érdeke.

A kapcsolattartást, közreműködést a szakma képviselővel, milyen formában tudja elképzelni, milyen formában érezné szükségességét.

Szakmai irányítóként felvettem a kapcsolatot a társminisztériumok azonos szintjein lévő szakmai területekkel. Közösen, együttműködve dolgozunk a munkakörülmények javításán.

A munkavédelem legmagasabb szakmai, érdekvédelmi fóruma az Országos Munkavédelmi Bizottság. A Bizottság az egyetlen tripartit szakmai fórum a mun-

kavédelem területén, ezért nagyon fontos, hogy ez a testület jól működjön.

A szakmaiság erősítése, a párbeszéd biztosítása, koordinálása különösen fontos, ezt fogom a jövőben is támogatni, elősegíteni.

Nagy szükség van arra, hogy megismerjük a szakmai érdekképviseletek, valamint rajtuk keresztül a munkavállalók és a munkáltatók véleményét, igényeit.

Az elmúlt időszakban a változás a mindennapok része, így a munkavédelemben is rengeteg változás történik. Hogyan látja, mikorra forrja ki magát egy egységes jól átlátható, hatékony szabályozás?

A szabályozás, a jogszabályi környezet folyamatos változásban, mozgásban van. Amellett, hogy – a munkavédelmi szakterülettől függetlenül – a hazai jogi szabályozás is változik, amire rugalmasan reflektálni kell, meg kell felelnünk az uniós szabályoknak is. Az uniós irányelvek átültetése tagállami kötelezettségünk, ezért pl. a határértékek változása esetén ezeket a változásokat rendre át kell vezetni a haza joganyagban.

A jogszabályi környezet alakítása tehát folyamatos feladat. Egyrészt sok területen van szükség a szabályozás egyértelműsítésére, lehetőség szerint egyszerűsítésére, másrészt korunk új kihívásaira is reagálni kell. A technika fejlődése, új anyagok megjelenése, a klímaváltozás, az atipikus foglalkoztatási formák terjedése, de a jelenleg zajló világjárvány is alapvetően érinti a munkavédelmet. Bizonyos esetekben van idő és lehetőség alaposan körbejárni egy szabályozandó területet, széleskörű egyeztetéseket tudunk folytatni, de az is előfordul pl.: a pandémiás veszélyhelyzetben, hogy azonnali döntésekre és jogszabály-módosításokra van szükség. Mindemellett inkább a szükséges változtatások mielőbbi megvalósításának a híve vagyok – természetesen a szakmai egyeztetések mellett –, mint a probléma elnapolásáé.

A kérdéseket feltette: Mészáros Balázs



Jelen dokumentum a COVID-19 világjárvány (pandémia) 4 fázisát különbözteti meg, amely mostani tudásunk szerint legalább egy évig tart majd.

I. fázis – prioritás: a járvány elfojtása, időnyerés

Célok:

- A SARS-CoV-2 járványos terjedésének drasztikus fékezése korlátozó intézkedésekkel;
- A közösségi kontaktusszám radikális csökkentése (lehetőleg maradjanak otthon az emberek);
- A járvány terjedésének lassítása;
- Tesztelési kapacitás növelése, a tüneteket mutató egyének és kontaktjaik elkülönítése;
- Az egészségügyi ellátórendszer kapacitás bővítése, felkészítése súlyos betegek ellátására.

II. fázisba lépés feltételei:

- Stabilan csökkenő napi új esetszám, alacsony 14 napos kumulált incidencia;
- Az egészségügyi ellátórendszer jól felkészült;
- Elegendő kapacitás áll rendelkezésre minden COVID-19 gyanús személy, illetve szoros kontaktusaiak tesztelésére, és az igazolt esetek és kontaktjainak szoros felügyeletére (karantén).

II. fázis – prioritás: a terjedés lassítása, kontroll alatt tartása

Célok:

- A szigorú központi fizikai távolságtartási intézkedések összehangolt és óvatos feloldása;
- Iskolák és vállalatok újra nyitása;
- Fertőzési láncok megszakítása komplex, főleg egyéni szintű intézkedésekkel (távolságtartás, maszkhasználat, személyi higiéné, elkülönítés és karantén stb.);
- Csoportos megbetegedések (betegség-klaszterek) létrejöttének megelőzése;
- Az „új normális” viselkedésformák elfogadtatása;
- COVID-19 esetek gyors azonosítása, elkülönítése, kontaktuskutatás;
- A SARS-CoV-2 terjedésének kontroll alatt tartása, kisebb járványok felszámolása az I. fázisba történő visszalépés elkerülése érdekében;
- A súlyos lefolyású, illetve lélegeztetésre szoruló betegek biztonságos egészségügyi ellátása.

III. fázisba lépés feltételei:

- Hatásos és biztonságos vakcina tömeges oltásra elegendő mennyiségben rendelkezésre áll; vagy
- Olyan gyógyszeres terápia lehetőség(ek) érhető el széles körben, melyek megelőzés vagy gyógykezelés céljából fel-

használhatók, érdemi hatásossággal bírnak a súlyos lefolyás/halálos kimenetel megelőzésére, illetve a betegek gyógyítására.

III. fázis – prioritás: a járvány megfékezése, leküzdése

Célok:

- Védőoltási program lebonyolítása, populációs szintű immunitás kialakítása a vírussal szemben, a járvány megállítása vagy lassítása érdekében (előzetes becslések szerint ez egy teljesen fogékony népesség esetén kb. 60%-os áttoltottság elérésével lehetséges, amely arány kevésbé hatékony vakcina esetén növekedhet);
- A súlyos lefolyás elkerülése érdekében a betegek minél korábbi fázisban történő gyógyítása.

IV. fázisba lépés feltételei:

- Az Egészségügyi Világszervezet hivatalosan bejelenti a világjárvány végét.

IV. fázis – poszt-pandémiás időszak, prioritás a helyreállítás

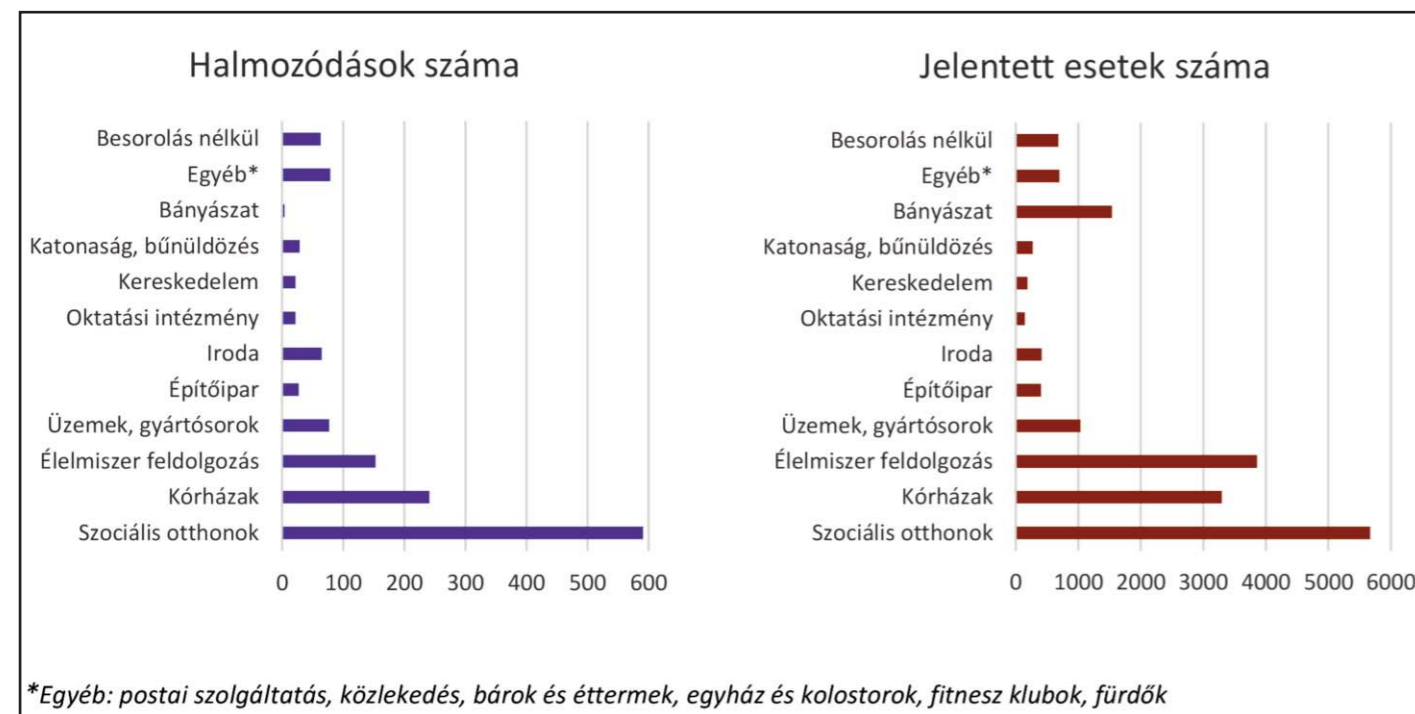
- Helyreállítás;
- A védekezés értékelése, következtetések levonása, tanulás;
- A következő pandémiára történő felkészülés tervezésének megkezdése;
- Fejlesztések végrehajtása egy esetleges következő pandémiával való megküzdéshez.

Mit tanultunk az első járványhullám során azonosított munkahelyi járványokból?

Az első hullám során detektált munkahelyi COVID-19 halmozódások és járványok tapasztalatai az EU/EGT országokban és az Egyesült Királyságban

Az Európai Betegségmegelőzési és Járványügyi Központ felmérést végzett 2020. júliusában a munkahelyi járványok tapasztalatainak összegzése céljából. A kutatásban 17 ország vett részt a megkeresett 30 országból. Az első járványhullám során a felmérésben résztvevő 17 országban összesen 1377 foglalkozási halmozódást/járványt jelentettek, melyekben 18 198 fő volt érintett.

Bejelentett COVID-19 halmozódások különböző foglalkozási környezetben 2020. márciustól június végéig (13 EU/EGT ország és az Egyesült Királyság adatai alapján)



A felmérés korlátját képezte, hogy a 30 országból csak 17 vett részt benne. Az EU tagállamok többségében ezen kívül központi korlátozó intézkedéseket vezettek be, ami befolyásolta a halmozódások előfordulását (pl. az iskolabezárások miatt kevés iskolai járvány fordult csak elő). Az eredmények értékelésekor továbbá figyelembe kell venni az eltérő tesztelési gyakorlatokat (pl. az egészségügyi ellátórendszerben az egészséges kontaktok tesztelését a legtöbb ország előírta, és az idősebb otthonokban is magas volt a tesztelési aktivitás, más szektorokban viszont a tesztelések kevésbé széleskörűen történtek). Magasabb tesztelési aktivitással több eset azonosítása lehetséges.

(A felmérésben résztvevő országok: Bulgária, Horvátország, Ciprus, Dánia, Csehország, Finnország, Franciaország,

Írország, Liechtenstein, Lettország, Litvánia, Málta, Hollandia, Románia, Spanyolország, Svédország, Egyesült Királyság.)

Milyen kockázati tényezőknek van bizonyított szerepük a munkahelyi járványok kialakulásában?

1. A járványok 95%-a zárt terekben alakult ki (domináns terjedés: légúti cseppekkel, de az aeroszolképződésnek is van némi szerepe);
2. A megfelelő fizikai távolságtartás hiánya növeli a leginkább a terjedési kockázatot;
3. Vannak olyan munkahelyek, ahol a fizikai távolságtartás nem megoldható. Egyrészt elkerülhetetlen a fizikai jelenlét a munkahelyen, másrészt a szoros kontaktus a munkavégzés során. Ilyen esetek

ben tovább növelik a kockázatot az alábbi tényezők:

- Zajos munkakörnyezet (kiabálás);
 - Minél tovább tart a szoros kontaktus (pl. hosszabb a műszak), annál nagyobb a terjedési kockázat;
 - A közös étkezés és beszélgetés zárt térben;
 - Öltözők, sorban állás, közösségi terek, mosdók közös használata, együtt utazás;
 - Zárt terekben a nem megfelelő szellőzés, ventilátorok által keltett légmozgás;
 - A több ügyféllel/vevővel való találkozás;
 - Munkásszállások, közösen használt közlekedési eszközök.
4. Kritikus tényező egy tünetekkel rendelkező munkatárs jelenléte a munkahe-



Ilyen és vele a szoros, maszkhasználat nélküli kontaktus. Annak, hogy valaki nem marad otthon a betegség tüneteinek jelentkezésekor, számos oka lehet:

- Nem tudja / nem gondol rá, hogy a jelentkező (gyakran csak enyhe!) tünetek COVID-19 fertőzés tünete lehetnek;
- Bár észleli a tüneteket, de nem tudja / nem gondol rá, hogy másokat megfertőzhet, így az otthonmaradás fel sem merül lehetőségként a munkavállalóban, ezért nem is kéri azt a munkahelyi vezetőjétől;
- Nem engedélyezik az adott feladat elvégzését otthonról;
- Fél a munkahely elvesztésétől / jövedelemcsökkenéstől, ezért titkolja a

tüneteit (főleg alacsony társadalmi-gazdasági státus esetén);

– Nyelvtudás hiánya (szezonális munkások esetén).

5. A maszk mellőzése vagy nem megfelelő használata

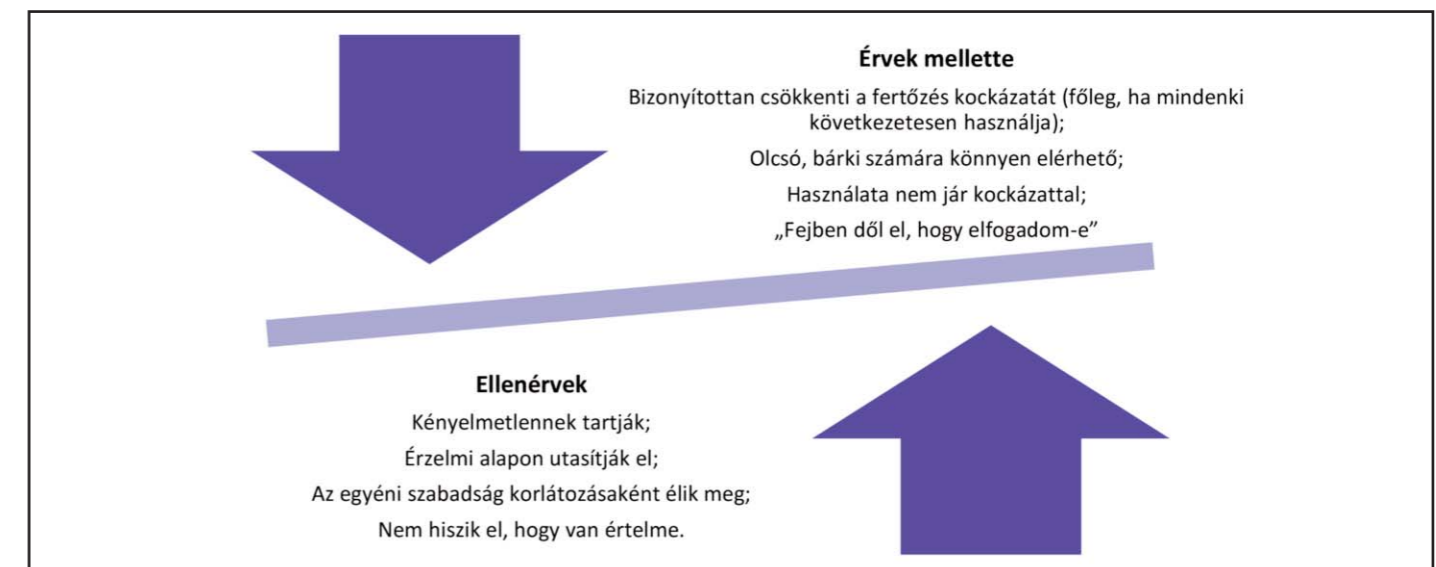
- Chu és munkatársai a The Lancet folyóiratban publikálták kutatási eredményeiket a maszkok védőhatásáról. A maszkok, és szűrőbetéttel ellátott respirátorok akár 85%-kal is képesek csökkenteni a fertőzés kockázatát, főleg az egészségügyben használt FFP2, FFP3 és a sebészi maszkok. Még a közösségi, nem-orvosi maszkhasználat is jelentős mértékben, átlagosan 56%-kal képes csökkenteni a fertőzési kockázatot.

– A megfelelő védőhatáshoz legalább két tényező szükséges. Egyrészt a nem-orvosi, textilmaszk legyen többrétegű, lehetőleg vízlepergető anyagból készüljön, és legyen megfelelő a szabása annak érdekében, hogy jól illeszkedjen az arcra. Másrészt a használata legyen szabályos, azaz a maszk takarja el az orrot és a szájat, valamint a fel- és levétele legyen körültekintő, és minden alkalommal társuljon a megfelelő kézhigiénés gyakorlattal. Fontos az is, hogy a maszk érintését kerülni kell hordás közben.

Készült az ITM Gazdaságstratégiáért és Szabályozásért Felelős Államtitkárságának megbízásából.

Forrás: www.mufoosz.hu/covid-19-kezikonyv

A maszkhasználat körüli ellentmondásos információk és a nem következetes kommunikáció sokat ront a védekezés esélyein.



Retrozzunk!!!

Soós László

A NEMZETI MUNKAVÉDELMI SZERVEZET LÉTREHOZÁSA ÉS TEVÉKENYSÉGÉNEK ELSŐ ÉVEI 1921–1926

Az 1921 tavaszán hatalomra került Bethlen-kormány mindent megtett annak érdekében, hogy a politikai és gazdasági stabilitás alapfeltételeit megteremtse. Célkitűzéseit nagymértékben akadályozta az 1921-ben kibontakozó sztrájkhullám, amely megmutatta, hogy a munkásmozgalom erejét az évek óta tartó terror sem tudta megtörni.

A sztrájkok letörésére hozták létre a **Nemzeti Munkavédelmi Szervezetet**, amely önkéntes alapon „hivatásos” sztrájk-törőket tömörített a soraiban. Kezdetben a szervezet tagjai a sztrájkoló munkások helyett végzett munka mellett csak kis mértékben végeztek ún. üzembiztosító, vagyis rendfenntartó tevékenységet. Később, a fegyverhasználat engedélyezésével egy olyan titkos karhatalommá alakultak át, amely nemcsak a sztrájk által kieső munkát igyekezett pótolni, hanem fenyegetésével sok esetben magát a munkabeszüntetést is meg tudta akadályozni.

A 20-as évek közepétől kezdve a Nemzeti Munkavédelmi Szervezet tagjait különböző elemi csapások, így árvízkatasztrófák elhárítása érdekében is munkába szólították. Ezekben az esetekben a gétek védelme mellett az anyagi javak mentésében is aktívan résztvettek.

A Nemzeti Munkavédelmi Szervezet megalakítása

A **nemzeti munkavédelmi szervezet** létrehozásáról szóló rendelet megszövegezését a belügyminiszter által létrehozott szűkebb körű bizottságra bízták. A belügyminisztérium tanácstermében 1921. jún. 6-án összeülő bizottság tagjait a belügy-, a honvédelmi- és a kereskedelemügyi miniszter delegálta. Rajtuk kívül jelen voltak még a vasúti- és postai szakreferensek és a városi parancsnokságok képviselői is.

Az 1921. dec. 9-én megjelent 111 100/1921. B.M. sz. körrendelet¹ szerint:

„A m. kir. minisztérium felhatalmazása alapján a közüzemek és a közérdekű üzemek zavartalan működésének biztosítására, illetve annak veszélyeztetése esetén a szükséges munkák elvégzésére, valamint a munkaeszközök ellen irányuló támadások elhárítása céljából, külön munkavédelmi intézmény felállítását rendelem el.

A szervezet tagjait feladatszerű működésük tartama alatt hatósági közegeknek kell tekinteni.”



Petőfi Népe

A MAGYAR SZOCIALISTA MUNKÁSPÁRT BÁCS-KISKUN MEGYEI LAPJA

Nagyobb gondot az üzemi balesetek elhárítására

Járjanak élen a szocialista brigádok tagjai

Megkezdik a termelőszövetkezeti munkavédelem szervezését

A Szakszervezetek Megyei Tanácsának munkavédelmi csoportja az első félévben 294 munkavédelmi ellenőrzést tartott megyénkben. Az üzemek 96 százalékában tartottak egy vagy két esetben különböző munkavédelmi ellenőrzést, s a vizsgálat során 253 határidős felhívást adtak ki — egyes hiányosságok gyors megszüntetésére. Az ellenőrzött üzemekben a vizsgálat során felmerült — balesetet előidézhető — hiányosságoknak mintegy 80–90 százalékát időben megszüntették. Mindössze két esetben — a Kiskunfélegyházi Községgazdálkodási Vállalatot és a Csengődi Állami Gazdaságot kellett pénzbírsággal sújtani hanyagság miatt.

Kevesebb a halálos baleset

A megyei népi ellenőrzési bizottsággal közösen a munkavédelmi csoport öt üzemben vizsgálta meg a munkások védőruha-ellátását, hat helyen az üzemi konyhákat vizsgálták felül, a megyei tanács által szervezett brigádvizsgálatokon pedig 16 üzemben nézték meg a munkavédelem helyzetét. Az SZTK ügyintézőivel tartottak közös vizsgálatot, három esetben pedig az új létesítmények tervdokumentációját vizsgálták felül munka- és balesetvédelmi szempontból.

Me gyénkben az elmúlt félévben néhány százalékkal emelkedett a balesetek és a kiesett munkanapok száma. Örvendetes viszont, hogy 1959-hez viszonyítva 4-ről 2-re csökkent a halálos balesetek száma. A munkavédelmi csoport tagjai 102 üzemi baleset körülményeit vizsgálták meg, s ezzel kapcsolatban 93 szakvéleményt adtak az SZTK-nak, kilenc ügyet pedig — a felelősök megállapítása végett — a rendőrségnek adtak át.

Nagy gondot fordított a munkavédelmi csoport a balesetek megelőzésére. Ennek érdekében megyénk üze meiben 29 filmvetítéssel egybekötött előadást tartottak, s ezeken a tanulságos előadásokon több mint 3500 dolgozó vett részt. Segédkeztek a munkavédelmi csoport tagjai a MEDOSZ és a vasutas megyei munkavédelmi ankét szervezésében és tíz gépállomáson vettek részt gépszemlén az aratás előtt.

Létrehozzák a munkavédelmi bizottságot

A Szakszervezetek Megyei Tanácsának munkavédelmi csoportja a második félévben részt vesz a második ötéves terv készítésében. Felméri megyénk üze meinek munkavédelmi helyzetét és a tapasztalatok alapján javaslatot adnak munka- és balesetvédelmi szempontból az üzemek tervezéséhez. Tovább folytatják az első félévben megkezdett munkavédelmi aktívahálózat fejlesztését. Ilyen formán további öt nagyüzemben: a Helvéciai Állami Gazdaságban, a Kecskeméti Erdőgazdaságban, a Kecskeméti Sütőipari Vállalatnál, a Kiskunfélegyházi Gépgyárban és a Kiskunhalasi Vastömegcikkipari Vállalatnál építenek ki aktívahálózatot, ugyanakkor létrehozzák az Építők, a HVDSZ, a KPVDSZ és a MEDOSZ megyebizottsága mellett is a munkavédelmi bizottságokat.

292 tsz segítése

Napirenden szerepelnek továbbá augusztus és szeptember hónapban a munkavédelmi ankétok és külön gondot fordítanak a szocialista munkabrigádok munkájának elősegítéséhez. Levélben fordulnak a munkabrigád tagjaihoz, amelyben felhívják figyelmüket a munkavédelmi szabályok betartására és kéri k őket: járjanak ezen a téren is elől jó példával. Megkezdik a termelőszövetkezetek munkavédelmének szervezését is. A 265 üzem mellett a tervek szerint 292 termelőszövetkezetben nyújtanak segítséget a balesetmentes munka megszervezéséhez. A munkavédelmi csoport véleménye szerint igen nagy segítséget nyújthatnak ehhez a termelőszövetkezeteket patronáló üzemek munkavédelmi felügyelői is.

Legfontosabb cél —, amit az SZMT munkavédelmi csoportja tűzött maga elé —, hogy 1960. végére a balesetek számát az 1955. évi szint alá csökkenthessék. Ehhez pedig, ha üze meink és termelőszövetkeze teink vezetői és dolgozói is segítséget nyújtanak —, minden remény megvan.

(márkus)



Kedves Kolléga! Kedves Érdeklődő!

Ha szeretnéd követni szakmád változásait, megismerni jó gyakorlatokat; új ötletekkel, korszerű megoldásokkal bővíteni munkád eszköztárát, számon tartani az ellenőrzési gyakorlat változásait, értesülni a hatóság által támasztott elvárásokról, követelményekről, kötetlenül elbeszélgetni a munkavédelmi hatóságok vezetőivel, akkor a

MUFOSZ tagjai között a helyed!

Munka-
védelem



A MUFOSZ jogelőde a Magyar Munkavédelmi Kamara (MMK) 1990-ben alakult, így közel 30 éve folytonos a működésünk.

A következő 30 évben szeretnénk hozzájárulni ahhoz, hogy a munkahelyek biztonságosabbá váljanak, hogy munkád szakszerű és korszerű legyen, és elérni azt, hogy büszke légy választott szakmádra!

MUFOSZ – Emeljük együtt új szintre a Munkavédelmet!



Jelentkezési lap: www.mufosz.hu