

Munkavédelmi

Online magazin
2020. II. évfolyam
2. szám

Hírmondó



A MUNKABIZTONSÁGI ÉS FOGLALKOZÁS-EGÉSZSÉGÜGYI SZAKEMBEREK EGYESÜLETÉNEK ONLINE MAGAZINJA

Bemutatjuk **Márkus Pétert**,
a Munkabiztonságért díjazottját

Beszélgetés
Kodolányi Gáborral
a MEBIR-ről

A Koronavírus járvány
hatása a munkavédelmi
szektorra – **felmérés**

RESTART
– indulásra
készek a cégek

A WMSD felismerésének
és megszüntetésének
korszerű eszközei

2020. őszi
Szakmai utunk

Tanulságos munkabalesetek

Vissza a munkába

Vigyázz, kész....

A COVID-19 hullám után célszerű egy kicsit végig gondolnunk a járvány egyes fázisai során, mikor, milyen intézkedéseket hoztunk, mikor voltunk eredményesek? Mikor kevésbé? Mindenképp lehet tanulni, a jóból is, és a rosszból is, és kell is, hogy tanuljunk belőle, mert jönni fog még... Hogy mikor? Vagy hogy kicsoda? Hát, azt előre nehéz megjósolni. Lehet, hogy a COVID-20 lesz a következő fenyegetettség, de lehet, hogy más. Munkavédelmi berkeken belül közbeszéd tárgya az az eset, amikor egy Kínából érkezett alapanyag csomagban nem csak a termeléshez szükséges alapanyag volt becsomagolva, hanem egy ritka, távolkeleti pók is, amelynek nagyon erős mérge van. Természetesen megcsípte a munkavállalónkat és – bár kis híja volt csak – szerencsére nem halt bele a csípésbe.

A globalizáció nem csak a jó, szép és kellemes dolgokat hozta el számunkra, hanem sok olyan helyzetet, amit nekünk tudnunk kell kezelni, fel kell készülnünk rá, hogy a lehető leggyorsabban és leghatékonyabban el tudjuk hártani azt.

Tanulni, tanulni, tanulni! Hangzik a jól ismert mondás. És a jelek azt mutatják,

hogy tanulunk is belőle. A koronavírus kezdeténél kiküldtünk egy kérdőívet munkavédelmi szakembereknek, hogy osszák meg velünk a tapasztalataikat. Nagyon sok válasz érkezett, melyeket ez úton is köszönök mindenkinek! Az utolsó kérdés a felmérésben az volt, hogy tanulunk-e olyat, amit a későbbiekben feltudunk használni a munkánk során? **TANULTUNK!!!!** Nagyon sok kolléga számolt be arról, hogy a különböző elektronikai felületen történő megbeszéléseket, oktatásokat a későbbiekben is fogja használni! Örömmel hallottam, hogy auditokat is tartottak videókonferencián keresztül, illetve a BME-n a munkavédelmi szakmérnökök államvizsgálója is így zajlott le! Ez csodálatos dolog! Nagyon nagy felkészülést, sok munkát igényel, de hát, mint tudjuk, a nem hétköznapi helyzetekben nem hétköznapi döntéseket kell meghoznunk!

Kívánok mindenkinek nagyon szép nyarat, pihenjük ki az elmúlt időszak nehézségeit, de azért tartsuk szárazon a puskaport!

Mészáros Balázs
a MUFOSZ elnöke

TARTALOM

Bemutatjuk **Márkus Pétert** akinek a Munkabiztonságért Alapítvány 2016. évben Munkabiztonságért Díjat adományozott.....4-5. old.

Tanulságos munkabalesetek – **Mérgezés beszállásos munkavégzés során**.....6-7. old.

Beszélgetés Kodolányi Gáborral a **MEBIR**-ről.....8-10. old.

A Koronavírus járvány hatása a munkavédelmi szektorra (felmérés).....11-13. old.

A biztonság pszichológiája: Ez egy tudatállapot.....14-15. old.

A **WMSD** felismerésének és megszüntetésének korszerű eszközei.....16-17. old.

2020. őszi **Szakmai utunk**.....18-19. old.

RESTART – indulásra készek a cégek.....20-22. old.

Emlékeztető 2020. október 15-én ismét lesz konferencia a Ferihegy Terminal 1-en.....23. old.

Retrozzunk!.....24-25. old.

Vissza a munkába.....26-29. old.



Munkavédelmi Hírmondó Magazin

Az online megjelenés felelős kiadója a Munkabiztonsági és Foglalkozás-egészségügyi Szakemberek Egyesülete
www.mufosz.hu



Elnök:
Mészáros Balázs
e-mail: mufosz@gmail.com



Főszerkesztő
Balázs Lilla
e-mail: balazs.lilla.2012@gmail.com



Főszerkesztő-helyettes
Kuruczleky Ilona
e-mail: szk.kereszt@gmail.com

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



Nemzetközi szabványok szerinti tanúsítás

facebook.com/certunion
www.certunion.com

HAZAI TANÚSÍTÓ A HAZAI CÉGEKNEK!

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



RETRO PLAKÁTOK

Bemutatjuk Márkus Pétert, akinek a Munkabiztonságért Alapítvány 2016. évben Munkabiztonságért Díjat adományozott

Szeretném megkérni, hogy mutassa be szakmai munkásságát a Munkavédelmi Hírmondó Olvasóinak. Hogyan alakult az élete az egyetemi tanulmányai után?

Budapesten születtem 1947. július 10-én, a családban negyedik, legkisebb gyermekként. Az általános iskola és a József Attila Gimnáziumban lettem érettségi után a Műszaki Egyetemen folytattam tanulmányomat. Később a Bánki Donát Gépipari Műszaki Főiskolán szereztem diplomát 1970-ben. Friss diplomásként szinte azonnal munkába álltam.

Mikor kezdett el munkavédelemmel foglalkozni, mi vonzotta erre a területre?

Első munkahelyem a Vörös Csillag Traktorgyár volt, ahol kísérleti kutatómunkát végeztem több témában, pl. a borulásbiztos traktorgépfülke biztonsági kialakításában, de foglalkoztam munkavédelmi feladatokkal a többi gyártmány esetében is.

Milyen feladatokat látott el a munkahelyein?

A traktorgyári megszűnése után, második munkahelyemen, az Országos Munkavédelmi Tudományos Kutató Intézetben folytattam pályámat, elsősorban munkahelyi zaj és rezgés területen dolgoztam. Kutatói előmenetelem érdekében szereztem meg a Munkavédelmi Szakmérnöki Diplomámat 1982-ben. Ezt követően vezető munkatársként, majd később a Zaj- és rezgés technikai osztály vezetőjeként dolgoztam a kutatóintézet 2000-ben bekövetkezett megszűnéséig.

Ezután a saját magam által létrehozott cégben, a FONOR Környezetvédelmi és Munkavédelmi Kft.-ben mint a cég vezetője folytattam munkámat, nyugdíjba vonulásomig. A cég a mai napig Akkreditált Vizsgáló Laboratóriumként működik, ma már a fiam vezetésével.

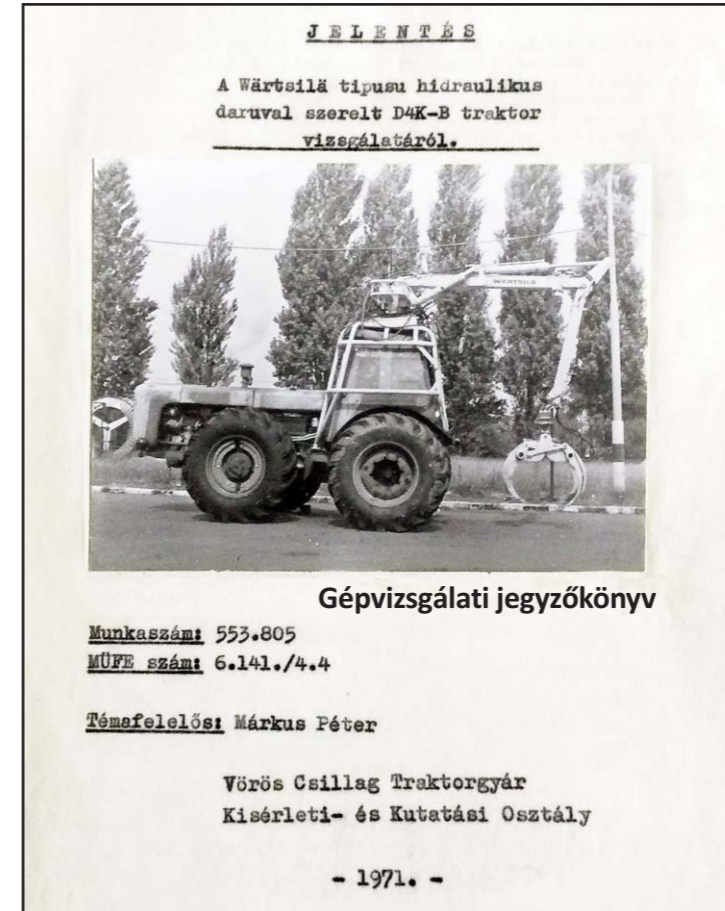
Mikor ismerte meg a MUFOSZ-t?



Még a kutatóintézeti évek alatt alapító tagja voltam a Munkavédelmi Kamarának, majd első elnöke a MUFOSZ-nak.

Milyen tudományos munkákban vett részt?

Tudományos munkákat főleg a zaj és rezgés területen végeztem. Tudományos vizsgálataim voltak a zaj- és rezgéscsökkentő megoldások megvalósítása, többek között zajvédő fülkék anyagainak bevizsgálása és kialakítása, a munkagépek és szállító berendezések zajcsökkentése területén. Az intézeti laboratórium vezetőjeként munkatársaimmal együtt folyamatosan vizsgálatokat végeztünk zajos berendezéseken és gépeken, ezek tapasztalatai alapján kézikönyveket és tanulmányokat készítettünk. Szintén laboratóriumi körülmények között vizsgáltuk speciális, saját kialakítású eszközökkel a kezelő személyre ható zaj elleni védő megoldásokat.



Oktatott-e munkavédelmi szakembereket, ha igen mikor és hol?

A Budapesti Műszaki Egyetem Közlekedésmérnöki és Járműmérnöki Kar Műszaki Továbbképző Központ munkavédelmi szakmérnök képzésében meghívott oktatóként 1997 óta, oktató és vizsgáztató tanárként pedig 2003 óta veszek részt.

Részt vett-e munkavédelmi tananyagok megírásában?

Az oktatási témához kapcsolódóan egyetemi jegyzetet készítettem az általam oktatott zaj- és rezgés védelem területére vonatkozóan. Sok elismerésben részesültem a munkavédelmi kutatóintézetben többször is kitüntettek, és tevékenységem elismeréseként 2016-ban megkaptam a MUFOSZ Munkabiztonságért Alapítvány aranygyűrű díját is.

Miben látja a munkavédelmi szakemberek képzésének célját?

A szakemberképzés célja olyan gondolkodású és szemléletű szakemberek képzése, akik hangsúlyosan tekintik a megelő-



zés fontosságát, és törekednek a munkáltatók ösztönzésére olyan intézkedések megvalósítása érdekében, amelyek a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását szolgálják. Cél, hogy minden munkáltató rendelkezzen olyan megfelelően képzett szakemberrel, aki ellátja a munkavédelemmel kapcsolatos tevékenységet.

Mit tanácsolna a jövő munkavédelmi szakembereinek? Ön szerint lépést tart-e

EMLEKLAP



A Munkabiztonságért Alapítvány

Márkus Péter
részére

Munkabiztonságért
Díjat adományoz
2016. évben

Budapest, 2016. április 28.

Dr. Koch Mária
elnök,
a Munkabiztonságért Alapítvány vezetője

a munkavédelem a jelen kihívásaival, a technikai fejlődéssel?

A MUFOSZ és a Magyar Mérnöki Kamara jelentős szerepet tölt be a tekintetben, hogy a képzésről többek közt a jelen kor kihívásait és az aktuális technikai fejlődést illetően naprakész munkavédelmi szakemberek kerüljenek ki. A munkavédelmi szakemberek folyamatos továbbképzésével lehetséges az új technikák jelentette kihívásoknak megfelelni.

Nyugdíjba vonulásom nem jelenti szakmai

visszavonulásomat. Jelenleg is több szakmai területen veszek részt szakértőként a Mérnök Kamara munkájában, valamint továbbra is oktatok a BME Továbbképzőn. Olyan társadalmi és szakmai szervezetek tagja vagyok, mint a MUFOSZ, a Magyar Mérnöki Kamara vagy az OPAKFI.

Köszönjük, és jó egészséget kívánunk munkájához.

A kérdéseket feltette:
Kuruczleky Ilona

TANULSÁGOS MUNKABALESETEK

– válogatás a munkavédelmi hatóság által vizsgált balesetekből –

Mérgezés beszállásos munkavégzés során

A baleset helyszíne (munkavédelmi hatóság felvétele)

A baleset napjának reggelén a munkáltató csoportvezetője közölte a tartályosok csoportvezetőjével, hogy a napi feladat a felső búvónyílásos, folyadék szállítására alkalmas vasúti tartálykocsi T-leeresztő idomának leszerelése és nyomáspróbájának végrehajtása. A tartályosok csoportvezetője mellé segítőknek az egyik tartálylakatos munkavállaló lett beosztva. A tartálykocsi tartálya az iratai alapján tisztított volt, amelyben előzőleg pentánt szállítottak. A tartályt a mosás helyszínén nitrogénnel töltötték fel. Ez utóbbi információ a munka megkezdése előtt nem állt rendelkezésre. A tartályosok csoportvezetője a korábbi tapasztalatai alapján arra következtetett, hogy a tartály leeresztő szelepét ellenőriznie kell a tartályon belül. A tartály oldalán lévő „beszállási engedély tartály belsejébe lépésre” elnevezésű dokumentum ki volt töltve, de a mérések rovatban nem szerepelt semmi. A dokumentumon jelölve volt, hogy „gereinigt/tisztítva”, illetve „leer/üres”. A tartályosok csoportvezetője felmászott a tartály tetejére és felnyitotta a dómfedeleket. Különösebb szagot nem érzett és a figyelmeztetések ellenére, melyet többen is megtettek, hogy „Nincs mérve a tartály!”, beszállt a tartályba. A tartályosok csoportvezetője a tartályba való beszállás során nem viselte az előírt egyéni védőeszközöket, amely következtében a tartályban rosszul lett.

Mivel a tartályosok csoportvezetője nem válaszolt a tartálylakatos munkavállaló

kérdéseire, ezért a tartálylakatos a tartály tetejére sietett, és látta, hogy kollégája rosszul van. A rosszulétről szólt a környezetében álló kollégáinak és majd munkatársa segítségére sietett a tartályba, azonban a beszálláshoz és a mentéshez szükséges egyéni védőfelszerelések nélkül. A tartálylakatos szintén rosszul lett. A mentésben történő járatlanság és gyakorlatlanság következtében a többi munkavállaló körében pánik alakult ki. A környezetben állók a raktárból kértek védőfelszereléseket (testheverzetet, mentőkötelet, szűrőbetétes gázálcokat, valamint a friss levegős készüléket) a mentéshez. A tartályos csoportból két munkavállaló is a tartály tetejére sietett, de nem várták meg a mentéshez szükséges felszereléseket, hanem bemásztak a tartályba. Az egyik munkavállaló rosszul lett, elesett a tartályban és beütötte a fejét. Egy további munkavállaló, már a raktárban kért mentésre szolgáló eszközökkel és a szűrőbetétes gázálcokkal rohant vissza a tartályhoz. A tartály tetején látta, hogy testvére rosszul lett a tartályban, ezért beszállt a tartályba menteni egy szűrőbetétes gázálcban, amely beszállásos tevékenység esetén tiltott felszerelés. A csoportvezető utasítására alulról a leeresztő csonkon keresztül „préslevegőt” fúvattak be a tartály szellőztetésére. A mentők megérkezése után a tőlük kapott oxigénpalackot/maszkot a bent lévő kollégák arcához szorítva lélegeztették őket.

A kikerülő katasztrófavédők a csoportvezető segítségével a tartályban lévő

munkavállalókat kiemelték a tartályból. A tartályba másodikként beszálló tartálylakatos a mentést követően nem sikerült újraéleszteni. A tartályosok csoportvezetője eszméletlen, egy további munkavállaló pedig zavart állapotban volt. Állapotukat a mentők életveszélyesnek minősítették.

A munkavédelmi hatóság megállapításai:

– A beszállásos tevékenység a tartályos csoportnál napi szintű feladat volt. A napi feladat elvégzéséhez szükséges egyéni védőeszközöket a tartályos csoport munkavállalói személyre szólóan nem kapták meg, azokat „szükség szerint” vételezték a raktárból.

– A munkáltató rendelkezett érvényes Munkavédelmi Szabályzattal, amelyben szabályozták a beszállással végzett tevékenységek előírásait, többek között a magyar szabvány előírásainak megfelelő „Beszállási Engedély” készítésének módját, a beszállásos tevékenység kivitelezésének módját, valamint a beszállásos tevékenységeknél viselendő egyéni védőeszközök, felszerelések felsorolását. Ezt a szabályzatot munkabiztonsági szakember állította össze.

– A munkavállalók a munkavégzéshez nem a fent megnevezett beszállási engedélyt kapták, hanem a külföldi „anyagállalat” által alkalmazott uniformizált munkautasítást. Ez az utasítás nem nevezte meg, hogy ki és milyen célból, milyen feladattal, milyen előírásokat betartva mehet be egy

tartályba. A beszállási engedély kiadása formális volt. Ezt az engedélyt több mint egy éve használták, mert az irattárban nem volt a munkáltató Munkavédelmi Szabályzata szerinti, jogszabályi előírásoknak is megfelelő beszállási engedély, melynek megőrzési ideje 1 év volt, saját szabályozásuk szerint.

– A tartálycsoportban dolgozók részt vettek elméleti munkavédelmi oktatáson. Gyakorlati oktatás, valamint mentésre vonatkozó gyakorlati oktatás – a tanulóvalások alapján – nem történt. A tartálylakatos nem kapott a beszállásos tevékenységről elméleti oktatást sem. A gyakorlati oktatások tematikáját munkabiztonsági szakember állította össze, az oktatás végrehajtását utasítás keretében szabályozták, de végrehajtásáról dokumentum nem készült.

– A baleset bekövetkezésében szerepet játszó tartálykocsin lévő T-idom szereléséről egyértelmű technológiai utasítást a munkáltató bemutatni nem tudott, így nem dönthető el, hogy a tartályosok csoportvezetőjének be kellett-e mennie a tartályba.

– A tartály légtérének oxigén tartalmának és egyéb veszélyes gáz tartalmának mérése nem történt meg. A gyakorlat és a „Beszállási engedély” alapján a folyadékot szállító, szállított kocsiknál ez a rész nem kitöltendő. A „nitrogénnel öblítve” rész nem volt bekarikázva.

– A munkáltató rendelkezett munkautasításokkal, amelyek a külföldi „anyagállalat” által kiadott technológiai utasítások magyar nyelvű fordításai. Ezek munkavédelmi tartalmát, és megfelelőségét munkavédelmi szakember nem ellenőrizte, elkészítésében nem vett részt.

– A munkáltató kockázatértékelésében a beszállásos tevékenységet és a kapcsolódó munkákat veszélyes technológiának minősítette, de a veszélyes technológiák – a munkavédelmi törvény szerinti – munkavédelmi üzembe helyezése nem történt meg.

A baleset oklancolata:

– A mindennapi beszállásos tevékenységre vonatkozóan a munkavállalók gyakorlati oktatást, valamint mentésre vonatkozó gyakorlati oktatást nem kaptak.

– Nem volt egyértelmű a beszállás szabályozása, ugyanis két utasítás rendszer volt a beszállásos tevékenységre. A munkáltató az „anyagállalat” által használt uniformizált, minden javítandó vasúti kocsi felé beszállási

engedélyt használt és a beszállási engedély kiadása formálissá vált.

– Személyre szólóan nem voltak kiadva a munkáltató Munkavédelmi Szabályzatában a beszállásos tevékenységekre előírt egyéni védőeszközök, azokat a raktárból kellett volna vételezni.

– A munkacsoport nem rendelkezett a mentéshez szükséges felszerelésekkel, azt szükség esetén raktárból vehették fel.

– A munkáltató a tartálykocsin lévő T-idom szerelésére vonatkozó egyértelmű technológiai utasítással nem rendelkezett.

– A tartályosok csoportvezetője a korábbi tapasztalatai alapján úgy döntött, hogy a tartály leeresztő szelepét a tartályon belül ellenőriznie kell.

– A „beszállási engedély tartály belsejébe lépésre” dokumentumon jelölve volt, hogy „gereinigt/tisztítva”, illetve „leer/üres”.

– A tartályosok csoportvezetője a beszállásakor nem viselte a beszállási tevékenységhez előírt egyéni védőfelszereléseket, továbbá nem vitt magával mentő kötelet és jelző kötelet sem.

– A tartályba való beszállást segítő tartálylakatos munkavállaló látva, hogy csoportvezetője a tartályban rosszul lett, azonnal a segítségére segített, de a beszálláshoz, és a mentési tevékenységhez szükséges egyéni védőfelszerelések nélkül, így ő is rosszul lett a tartályban.

– Pánik helyzet alakult ki a gyakorlatlanság miatt, volt akik a tartályon kívül segítettek, további 2 munkavállaló viszont bemászott a tartályba védőfelszerelések nélkül.

– A munkáltató csoportvezetőjének utasítása szerint az ott állók a légvezetékéről a kompresszor levegőt a tartálykocsi leeresztő csonkján keresztül befúvatták, ezzel enyhítették a mérgezések súlyosságát.

– A kikerülő katasztrófavédők segítségével kiemelték a sérülteket, de a tartály-

lakatos munkavállalót nem sikerült újraéleszteni.

Munkáltatói intézkedések:

– Rendkívüli elméleti munkavédelmi oktatást tartottak kiemelve a beszállásos munkavégzést és annak kockázatait.

– A beszerzett új védőfelszerelések biztosítása a munkavállalók részére.

– A beszállásos munkavégzésre vonatkozó gyakorlati oktatás megtartása.

– A mentési tervet egyértelműen határozták meg, kiegészítését írták elő, melyen a mentőcsoport személyeit név szerint sorolják fel, feladatok megjelölésével.

– A Munkavédelmi Szabályzat rendelkezéseit megszegő munkavállalók fegyelmi felelősségre vonását kezdeményezték.

Felügyelői intézkedések:

– Tevékenységet felfüggesztő munkavédelmi határozat, amelyben az eljáró felügyelő a munkáltatónál beszállással végzendő munkákat, jogszabályi előírások be nem tartása miatt, mint veszélyes tevékenységet, a szabálytalanság megszüntetéséig, felfüggesztette.

– Munkavédelmi bírság kiszabása, mivel a munkáltató az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó követelmények teljesítését bizonyítotlan elmulasztotta és ezzel 6 fő munkavállalója egészségét, testi épségét súlyosan veszélyeztette a munkavégzés és a mentés időtartamára, amely 1 fő munkavállaló halálos kimenetelű munkabalesetét eredményezte.

Tanulság:

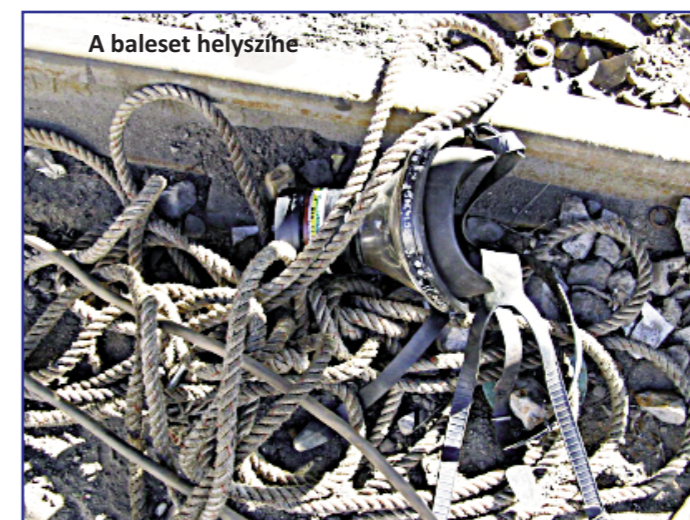
A munkabaleset nem következett volna be, ha:

– a munkáltató a magyar szabvány előírásainak megfelelő beszállási engedélyt készít munkabiztonsági szakember bevonásával

és a beszállásos tevékenység szabályos módját alkalmazza,

– a munkáltató a beszállási tevékenység végzéséhez előírt egyéni védő- és mentőfelszereléseket szerzi be és személyre szólóan mindenki részére biztosította volna a Munkavédelmi Szabályzatában leírt, beszállásos tevékenységekre előírt egyéni védőeszközöket,

– a munkavállalók a mindennapi beszállásos tevékenységre, valamint mentésre vonatkozó gyakorlati oktatást kapnak, mert akkor nem alakult volna ki pánik helyzet.



Beszélgetés Kodolányi Gáborral

a MEBIR-ről

Kérem, hogy mutassa be magát a Munkavédelmi Hírmondó Olvasóinak.

Középiskolai tanulmányaimat technikusként fejeztem be, majd a Kandó Kálmán műszaki főiskolára jelentkeztem (ma Óbudai Egyetem) villamosmérnöknek. Ott kiderült számomra, hogy az ötéves technikum után a hároméves főiskola már nem tud sok újat mondani szakmailag. Akkoriban indult a főiskolán a környezetvédelmi modul, amelyet elvégeztem, hogy valami újat tanuljak. Ezután elkerültem egy tanácsadó céghez 1997-ben, ahol az ISO 14001 szerinti irányítási rendszereket építettünk ki. Valójában itt kezdtem el környezetvédelemmel foglalkozni, amelyhez később társult a munkavédelem. Mivel a cég támogatott a továbbtanulásban, elvégeztem a Műszaki Egyetem Országos Munkavédelmi Képző és Továbbképző Intézet felsőfokú munkavédelmi szakát. Közben egy ügyfél átcsábított a cégükhöz, a NABI Autóbuszipari Rt.-hez. A gazdasági válság elérte a céget is, ezért kezdtem vállalkozásba a munkavédelem területén. Jelenleg fő tevékenységeim a tanácsadás, auditálás, akkreditálás illetve igazságügyi szakértés. Tisztséget a MUFOSZ-ban és az MMK Munkabiztonsági tagozatában töltek be, mint elnökségi tag.

Mit kell tudni a MEBIR szabványról.

Ez egy régi történet. A kilencvenes évek vége felé még a BS 8800-as szabvány volt életben. Utána jött az OSHAS 18001 szabvány (magyarul MSZ 28001:2008 néven ismerhetjük). A vállaltirányítási szabványok integrálása során ezt is "ISO-sították", így született meg a jelenlegi MSZ ISO 45001:2018 A munkahelyi egészségvédelem és biztonság irányítási rendszere (MEBIR). Ezen szabványok dióhéjban arról szólnak, hogyan lehet a munkahelyeken az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeit megvalósítani, beépítve a szervezet egyéb folyamataiba (természetesen a vonatkozó jogszabályi környezetet figyelembe vételel).

Ez a vállalati irányítási rendszer szakmákra is le van bontva?

Nem, ez egy olyan szabvány, amelyet

minden fajta vállalati irányítási rendszerre rá lehet húzni, kezdve az irodáktól akár a vegyiparig. Vannak persze eseti értelmezései, amit nyilván iparáganként másképp kell értelmezni, de alapvetően ez a munkahelyi egészségről és biztonságról szól. Ez egy keretszabvány, amely nem határoz meg konkrét követelményeket, hanem azt mondja ki általánosságban, hogyan mérjük fel a veszélyeket, hogyan készülünk fel rá, hogyan kommunikáljuk stb. Mivel tényszerű előírásokat nem tartalmaz, nagyon fontos a szabvány jóhiszemű értelmezése. Ha ez sikerült, akkor ezzel igen magas szintű munkavédelmi kultúrát lehet kialakítani bármilyen cégnél. A MEBIR mellett természetesen adottak a jogszabályok és a egyéb szabványok, amelyek konkrétumokat tartalmaznak, vagyis ez az egésznek ad egy plusz keretet. A MEBIR egyik főpillére ezen jogszabályok és egyéb követelmények ismerete és betartása.

Hogyan lehez igazolni a szabványnak való megfelelést?

Független tanúsító szervezetet bízunk meg a rendszer ellenőrzésére és a működés igazolására. Ez tanúsítvány formájában kerül rögzítésre.

Kik a tanúsító szervezetek?

Alapvetően bárki alapíthat egy tanúsító szervezetet. Azonban a tanúsító szervezet hitelességét, az általa kiadott tanúsítványok értékét jelentősen növeli az akkreditáció. Hazánkban 2016. januárja óta a Nemzeti Akkreditációs Hatóság látja el ezt a feladatot.

Mi a tanúsítók munkája?

Ahhoz tudnám leginkább hasonlítani, mint például amit egy könyvvizsgáló végez, kiegészítve ezt némi hatósági ellenőrzéssel hasonló vizsgálattal. A tanúsító szervezet, a rendszerszabvány alapján első körben előzetes dokumentáció átvizsgálást végez, majd a helyszínen ellenőrzi a gyakorlati működést. A folyamatszabályozások működésének ellenőrzése, kapcsolódó igazoló feljegyzések ellenőrzése, helyszíni bejárások stb. Maga az audit (tanúsítás) nem hatósági ellenőrzés és nem is a jogszabályi megfelelés igazolására



szolgáló tevékenység, viszont ezek vizsgálata is az audit részét képezik. A szabványkövetelmények teljesülése esetén a tanúsítvány kiállításra kerül.

Ez egyfajta teszt?

Igen, de mi nem használjuk ezt a szót, mert a teszt inkább műszaki ellenőrzésre vonatkozik. A keretszabványt minden cég másképp valósítja meg. Egy tanúsító szervezetnél azt kell eldönteni, hogy az adott cég megvalósította az előírt követelményt vagy sem. Ehez természetesen többféle ellenőrzési listát használunk.

Milyen gyakori a felülvizsgálat?

Évente van felülvizsgálat, és három évente meg az úgynevezett megújító tanúsítás van.

Erre tanfolyamok is vannak?

Alapvetően négy főszereplője van a történetnek:

- a tanácsadó, aki az irányítási rendszer kiépítését végzi,
- az auditor, aki a tanúsítási folyamatban részt vesz,
- az ügyfél MEBIR vezetője,
- és az akkreditáló hatóság minősítője, aki a tanúsító szervezetet, auditort minősíti.

Egy irányítási rendszer kiépítése azzal kezdődik, hogy a vállalat elhatározza, hogy egy munkavédelmi keretszabványt akar alkalmazni. A legtöbb esetben erre fel szoktak kérni egy külsős tanácsadót. A tanácsadóra vonatkozóan nincsenek szakmai képesítési követelmények. És itt bukik meg nagyrésztben a rendszer az én tapasztalatom szerint, mert vannak egyéb irányítási rendszerek is, amiknek nagy a történeti háttérük akár Magyarországon, akár Európában. Ilyen a minőségirányítási rendszer (MIR), majd ezt követően a környezetirányítási (KIR) és végül a munkavédelmi (MEBIR). Azok a tanácsadók, akik elkezdtek minőségirányítási, majd automatikusan környezetvédelmi irányítási rendszert

kiépíteni, úgy gondolták nekik ez annyira megy, hogy a munkavédelmi rendszert is meg tudják oldani.

Az auditorokra szintén nincsenek egyértelmű szakmai követelmények, ezt minden tanúsító cég maga döntöi el, belsőleg. Természetesen a magukra adó tanúsítók elvárnak közép- vagy felsőfokú munkavédelmi képesítést, igazolt gyakorlatot.

A munkavédelmi megbízott képviselőit a munkavédelmi törvény és a végrehajtási rendelete egyértelműen rögzíti.

Az akkreditáló hatóságunk szintén egyértelműen rögzíti a szakmai követelményeket a minősítőkre vonatkozóan.

Ezek az irányítási rendszerek szerintem nem egyenlőek.

Nem. A legnagyobb jogi és szabványi anyaga a MEBIR-nek van. Ha egy olyan ember kezd hozzá az irányítási rendszer kiépítéséhez, akinek nincs gyakorlati munkavédelmi tapasztalata, akkor az a rendszer igen kérdéses kimenetelő lesz.

A vállalat elmegegyezik a tanácsadó, kiépítik az irányítási rendszert, majd jön a tanúsító szervezet, aki erről kiállítja az igazolást, hogy megfelel a szabvány követelményeinek, ez sok esetben nem sokat ér, mert piaci alapon működnek. A 90-es

évek végén is piaci alapú volt, de sokkal szigorúbbak voltak az elvárások, a követelmények, még volt nívója a szakmának. Sokkal nagyobb jelentősége volt az irányítási rendszereknek. Még az is előfordult, hogy a Vigadóban volt a tanúsítvány ünnepélyes átadása, mert olyan nagyra értékelték. Ma már postán küldik ki, kifizetik érte a számlát, tehát körülbelül ilyen szintre süllyedt. A tanúsító szervezetre visszatérve, sok esetben az a tapasztalatom, hogy a kiépített rendszer valójában nem felel meg a szabvány követelményeinek. Ennek ellenére kiadják a tanúsítványt, mert ellenkező esetben elbukják az ügyfelet, aki elmehet egy második vagy harmadik tanúsító szervezethez, hogy megkapja a tanúsítványt. Ez egy ördögi kör.

Sokszor legyártanak egy rakás papírt, és nincs benne semmi. Ha az auditor meg nem fogadja el, akkor jövőre már nem őt fogják odahívni. Az auditorok meg ebből él-

nek. A tanúsító cég szintén. Mindebből az következik, hogy lojálisnak kell lenni az auditor felé, meg az ügyfél felé is. Ezt az jelenti, hogy mi, auditorok, azt szoktuk kérni, hogy itt meg itt, tessék egy kicsit fejleszteni, kiegészíteni, kicsit tanácsadó szerepet töltsünk be. Azért vannak jó tapasztalataim is, körülbelül három öt év alatt el lehet érni egy cégnél, hogy tényleg működjön az irányítási rendszer.

Mit fed le pontosan a tanúsítvány és mire jó?

A tanúsítvány nem más, mint egy igazolás mind az ügyfél, mind a partnerei részére, hogy a szabványkövetelményeknek megfelel. Van, amikor ez a partner részéről egy elvárás, van, amikor tulajdonos kéri és van, amikor a cég belső igénye, hogy legyen ilyen tanúsítása, ha piaci előnyhöz akar jutni, vagy pályázni akar. Kezdetben a tanúsítványok még komoly tartalommal bírtak, nagy jelentőségük volt. A multi cégek elvárták, hogy akik nekik beszállítanak, azok rendelkezzenek tanúsítvánnyal, mert régebben ezt szigorúan vették, volt tartalma. De arra is jó volt, például más európai országokban, hogyha valakinek volt valamilyen tanúsítványa, akkor oda a hatóság ritkábban ment ki ellenőrizni,

kedvezőbb volt a biztosítóknál a besorolásuk. Akkor kezdtek leértékelődni a tanúsítványok, amikor megjelent ez az elvárás a pályázati kiírásokban.

Gondolom az Önök célja az, hogy a tanúsítványoknak visszaadják a jelentőségét.

Igen, ez lenne a cél. A legtöbb cégnek van munkavédelmi megbízottja, aki általában külsős, és nem mindegyike ismeri a MEBIR-t, ezért nem lehet hatékonyan kiépíteni egy irányítási rendszert. Az is probléma, hogy miután a szakember nem ismeri a MEBIR-t, ezért hívják a tanácsadót, aki ismeri ugyan a szabványt, de fogalma sincs a szakmáról. Ebből így soha nem lesz hatékony belső szabályozás, pláne, ha sok esetben ez a két ember nem is hajlandó együtt dolgozni (és ne is beszéljünk a munkaegészségügyi szaktevékenységek hiányáról). A tanácsadók, akik kiépítik a rendszereket nagyon sok esetben nem munkavédelmi szakemberek.

Ez miért olyan nagy probléma? Szerintem a szakmához jobban kell érteni, mint a munkavédelemhez.

Az attól függ, hogy mi a szakma?! Magyarországon a munkavédelem egy külön szakma, amelyet jelenleg vagy 240 órában oktatnak vagy másfél-két évig az egyetemen. Egy hasonlattal élve, volt olyan FORMA 1-es pilóta, aki úgyszólván indulhatott a versenyen, hogy nem volt jogosítványa. De hiába nyert futamot, közúton nem vezethetett, mert az már a KRESZ hatálya alá tartozik. Nálunk viszont, ha valakinek nincs meg a munkavédelmi képesítése, akkor nem gyakorolhatja a munkavédelmi szakmát. A jogszabályban nagyon sok olyan tevékenység van rögzítve, amely szaktevékenységet csak szakember láthat el. Ha egy tanácsadónak nincs meg a képesítése, hogyan lehet gyakorlata? Hogyan fog rendszert kiépíteni? Az egyes szabványelemeket nem fogja tudni valódi tartalommal megtölteni.

Nem lehet egységesíteni?

Nehézkes, nem egységes a képzési rendszer. Vannak olyan országok, ahol egyáltalán nincs munkavédelmi szakemberképzés, de nálunk van. A MEBIR ezért is egy keretszabvány, mert például tőlünk



keletre, ahol legfeljebb csak kéthetes képzés van, ott csak annyi követelhető. Nálunk, ahol minimum 240 órás képzés van, itt ez a mérvadó. Északon és délen megint mások a követelmények, és megint mások az elvárások. A szabvánnyal nincs gond, a baj az, hogy úgy próbáljuk értelmezni, hogy nekünk jó legyen. A legegyszerűbb, legrövidebb út, ha a sógor, koma jön auditálni, ne kelljen ehhez elvégezni egy iskolát. Az ilyen hozzáállásuk idővel ki fognak kerülni a szakmából, már látszik a tendencia. Ha a cégek elkezdik komolyan venni a tanúsítványt, akkor nagyon gyorsan ki fog derülni, hogy a tanácsadó ért vagy nem ért hozzá, és ha egy olyan auditor megy ki ellenőrizni, aki megint csak nem ért hozzá, akkor az kellemetlen lesz mindkét fél számára. A továbbiak már adódnak maguktól...

Azért van jó példa is?

Természetesen! Vannak kiváló szakemberekkel rendelkező tanszító szervezetek, és példásan működő irányítási rendszerek is.

Az állami szervek mennyire szólnak bele a MEBIR kialakításába.

Nincs hozzá köze, független, önkéntes. A munkavédelem nemzeti politikájában (2016–2022) szerepel a hatékony MEBIR kiépítésének ösztönzése.

Nincs két egyforma cég, akkor hogyan lehet mindenkire ráhúzni egy általános szabványt.

A MEBIR azt mondja ki, hogy azonosítsuk a vonatkozó követelményeket, például ha az egyik cégnél van targonca, akkor az arra vonatkozó előírások is bekerülnek az ő szabályozási rendszerébe, de ha nincs, akkor az a rész kimarad. Ha másik cégnél színpad is van rendezvények részére színpadtechnikai előírásokkal, akkor annak az előírásai is bekerülnek a szabályozásba. A MEBIR bővíthet, ezért lehet minden cégre alkalmazni. Teljesen mindegy, hogy mekkora az adott cég, ugyanúgy lehet alkalmazni egy asztalos műhely esetében, mint egy biztonsági őrzővédő, vagy egy több ezer fős cégnél, csak mindegyiknél a rá vonatkozó követelménnyel kell foglalkozni, a megfelelő mélységben.

Nekem ez egy piramishoz hasonlít.

Igen, mert ez olyan piramis, amelyik egy lábon áll, vagyis keretszabvány, legfeljül helyezkedik el az azonosítási követelmények összessége, és innen haladunk lefelé. Egy nagyvállalat, amely sok fajta tevékenységgel dolgozik, ott nyilván sokkal több azonosított jogi követelmény van. Egy kis iroda esetében nem olyan

szerte ágazó ez az elvárás. Ha megvan a szándék, akkor mindig lehet fejlődni ezekben az irányítási rendszerekben, de ehhez humán és anyagi erőforrás is kell.

A keretszabványból, hogyan tudja kiolvasni a munkavédelmi szakember, például a klímaberendezés tisztítására vonatkozó előírást, ha a szabvány általános dolgokat fogalmaz meg.

A mögöttes tartalomról, illetve a szabványi előírásból lezármatatható. Ha minden munkahelyi eszközre konkrét megfogalmazásokat tartalmazna a MEBIR, például hány alkalommal végezzük kártevőirtást, akkor nem lehetne általánosan alkalmazni, és egy munkavédelmi enciklopédiát hoznánk létre, holott csak kb. 12 oldalt tesz ki a törzsszövege. A szabvány megértése és megfelelő szinten történő alkalmazása a szakma feladata.

Ha bekövetkezik egy baleset, kit vonnak felelősségre?

Első körben a munkáltatót. A tanúsítvány kiállításának nincs ilyen jellegű felelőssége, mert a tanúsítvány kiadása nem minősül jogi megfelelésértékelésnek. Ha valaki kap egy tanúsítványt, az nem jelenti azt, hogy a hazai jogszabályi előírásoknak száz százalékban megfelel, csak a szabvány követelményeinek felel meg. A súlyos balesetet viszont jelezni kell a tanúsító szervezet felé.

Mennyibe kerül?

Az ilyen munkáért az ügyfél vastagon fizet, ezért hogy mi a sok, az relatív, mert mi még mindig a tíz évvel előtti áron dolgozunk. Ha egy hozzá nem értő ember megy ki a céghez, és 16-18 órában csak kávéznak, esznek és utána kiadja a tanúsítványt, az nem lesz egy érték. A cégeknél el kellene érni, hogy egy belső igény legyen a munkavédelemre. A munkavédelemre fordított összeg idővel mindig megteremtődik, sőt többszörösen is annál, mint amit befektetnek. Nálunk ez még nem terjedt el, mert nem szeretünk

olyanra költeni, ami nem hoz azonnali hasznot. Úgy tekintenek a munkavédelemre, mint egy kötelező biztosításra. Nagyon nagyok a különbségek ezen a téren, attól is függ, kinek a tulajdonában van a cég. Teljesen eltérőek a követelmények például egy német, egy japán vagy egy amerikai tulajdonos által működtetett cég esetében.

Milyen jövőképe van a szakmának?

Ez egy összetett kérdés, így csak dióhéjban: Az előzőekben leírtakból adódnak a lehetőségek, feladatok. Fontos lenne a szakmai minimumkövetelmények pontos meghatározása a résztvevők számára. A továbbképzési rendszer egységszerűsítése, esetleg központosítása.

A munkáltatók figyelmét fel kell hívni a szakmánk fontosságára és hasznosságára. Ugyanígy a munkavállalókban ki kell alakítani a veszélyfelismerő képességet.

A tanúsítási/akkreditálási folyamatunk felülvizsgálata szintén szükséges. A jelenlegi helyzet talán felnyitja mindannyiunk szemét...

Köszönöm a beszélgetést, további sikert kívánok a munkájához.

Kuruczleky Ilona
főszerkesztő-helyettes

Online munka-tűz környezetvédelmi képzések indulnak!

Az OKJ-s tanfolyamokra vonatkozó jogszabályok (2020. évi) változásai miatt a munkavédelmi technikus, a tűzvédelmi előadó és főelőadó, az emelőgép- ügyintéző, valamint a környezetvédelmi technikus képzéseket jelenlegi formájukban nem lehet indítani jövőre (2021-től), azért ha a munka-tűzvédelmi szolgáltatásához szeretne tevékenységi kört bővíteni vagy esetleg családtagot bevonni, akkor **most érdemes jelentkezni és megszerezni ezt a szakképzettséget.**

A Novatender Képző Kft. (felnőttképzési engedély szám: E-0001541/2016) az alábbi képzéseket indítja 2020 szeptemberétől:

- Munkavédelmi technikus: 2020. 09. 05., tandíj: 150.000 Ft, vizsga: 2021 május
- Tűzvédelmi előadó: 2020. 09. 05., tandíj: 150.000 Ft, vizsga: 2021. december
- Tűzvédelmi főelőadó (felsőfokú): 2020. 09. 05., tandíj: 100.000 Ft, vizsga: 2021. február
- Környezetvédelmi technikus: 2020. 09. 05., tandíj: 200.000 Ft, vizsga: 2021. május
- Emelőgép ügyintéző: 2020. 11. 07., tandíj: 200.000 Ft, vizsga: 2021. október

A vizsgadíj minden képzésnél egységesen **40.000 Ft** vizsgadíj.

Részletes tájékoztató és jelentkezési lap a
<http://www.nefeledd.info/OKJkepzesek> oldalon

A tanfolyamok online megtartására a Facebook-on kerül sor.

Aki a meghirdetett időpontokban nem tud részt venni, az később egy héttel felvételtől **visszanézheti** az előadást.

Minden képzésen lehetőség van részletfizetésre, amennyiben további kérdése merülne fel, a Novatender Képző Kft. képzési vezetője, dr. Somodi Lilla szívesen válaszol Önnek a 06-30/5253-827 telefonszámon.

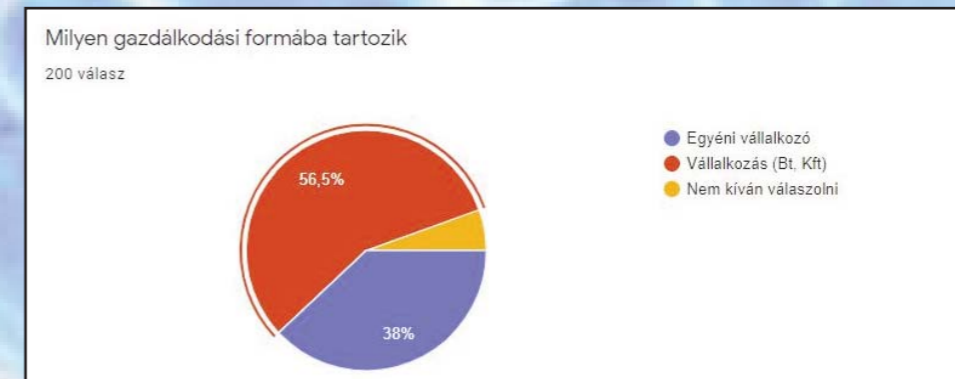
A Koronavírus járvány hatása a munkavédelmi szektorra

A felmérés célja az volt, hogy a Munkabiztonsági és Foglalkozás-egészségügyi Szakemberek Egyesülete minél pontosabb képet kaphasson a koronavírus-fertőzés hatásairól, amely a munkavédelemmel foglalkozó egyéni vállalkozókat és vállalkozásokat érinti.

A vállalkozása, üzleti helyzete és kilátásai mellett arról szerettünk volna képet kapni, hogy hogyan kezelik a járvány során fellépő változásokat, illetve milyen eszközök segítenék vállalkozásuk működését. **200 válaszadó segítette munkánkat.**

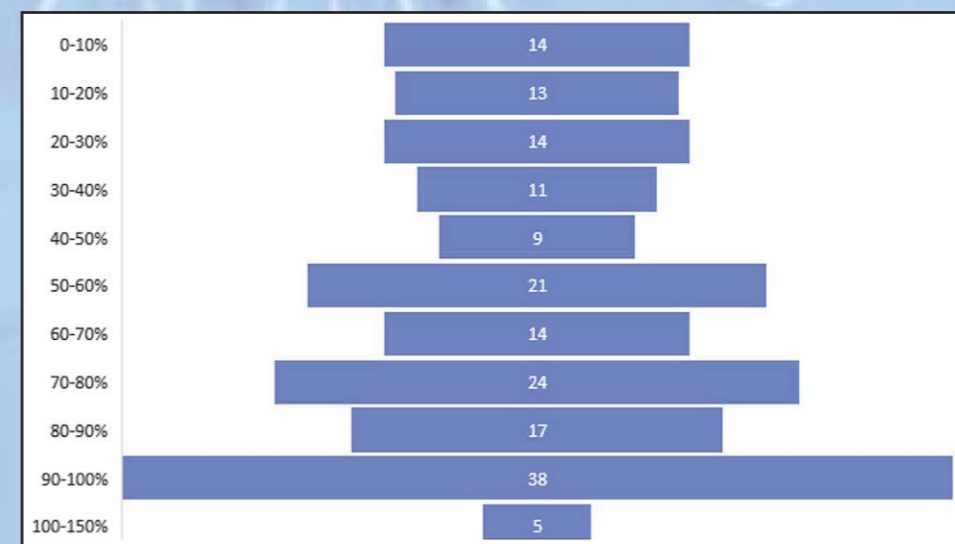
A felmérés kiértékelés:

1. kérdés: Milyen gazdálkodási formába tartozik?



A kördiagramból látható, hogy a válaszadók többségének (113 fő) valamilyen vállalkozása van, és csak kisebb hányada egyéni vállalkozó (76 fő), ill. (11 fő) nem válaszolt.

2. kérdés: A korábbi (a koronavírus járvány előtti) átlagos kapacitás kihasználtságához képest a vállalkozásának jelenlegi kapacitás kihasználtsága?



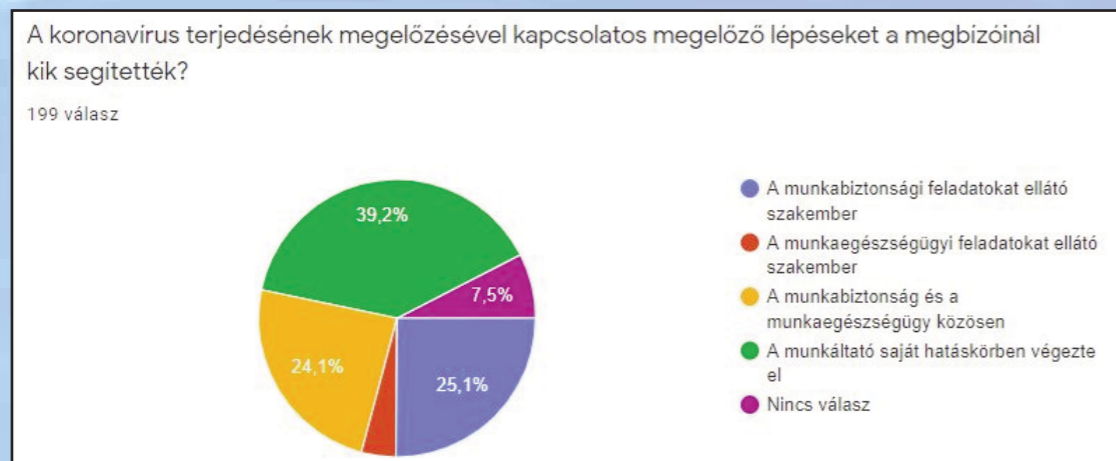
Az oszlop diagram adataiból jól látszik, hogy a válaszadók többsége kisebb kapacitással dolgozott a koronavírus idején és a válaszadók többségénél ez jelentős kapacitáscsökkenéssel járt.

A válaszadók csupán 19%-a érzi úgy, hogy nem változott a vállalkozása kihasználtsága.

Voltak olyanok is, akik kapacitás kihasználtságról számoltak be, 5 személy jelezte azt, hogy a megelőző időszakhoz képest 100-150%-os kihasználtság bővülés következett be nála, sőt volt egy válaszadó, aki 200%-os és egy 300%-os emelkedést adott meg.

Azoknak a szakembereknek, akik számára nem volt megoldható a munkavállalókkal való kapcsolattartás elektronikus úton, pl. a mezőgazdaságban dolgozók esetében, egyáltalán nem tudták kihasználni a rendelkezésükre álló kapacitást, sok esetben pedig a járványhelyzet komoly visszaesést eredményezett.

3. kérdés: A koronavírus terjedésének megelőzésével kapcsolatos megelőző lépéseket a megbízóinál kik segítették?

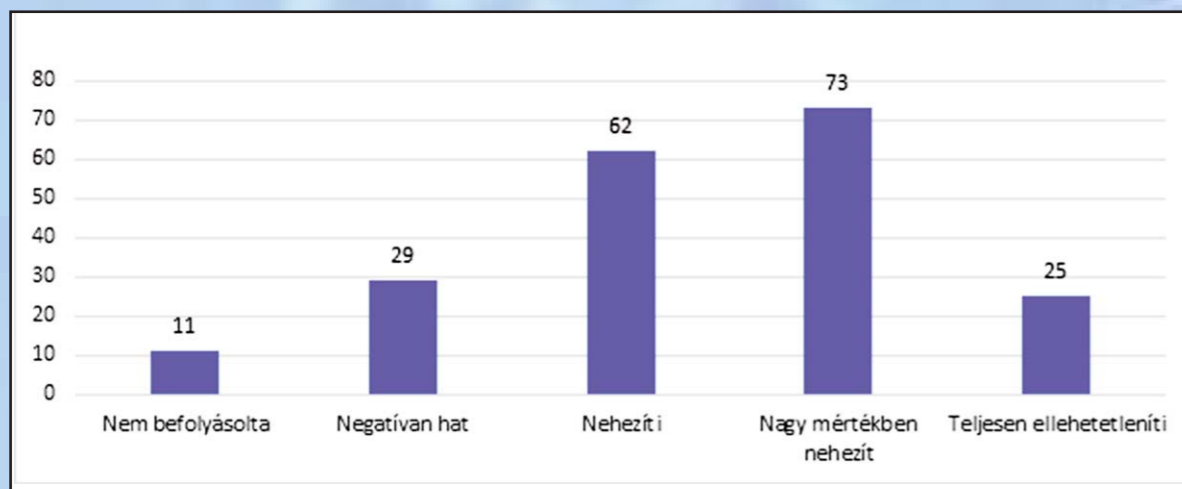


A válaszok többségében a munkáltató saját hatáskörben végezte el a megelőzéssel kapcsolatos intézkedéseket. A válaszadók 25%-a esetében a munkabiztonsági feladatokat ellátó szakember segítette a megbízót. Kisebbségben a munkabiztonság és a munkaegészségügy közösen vett részt a járvány terjedésének megelőzésében. Kizárólag a munkaegészségügyi szakember segítségét a munkáltatók legkisebb része vette csak igénybe.

4. kérdés: A munkája során fel tud-e használni újfajta technikákat, módszereket?

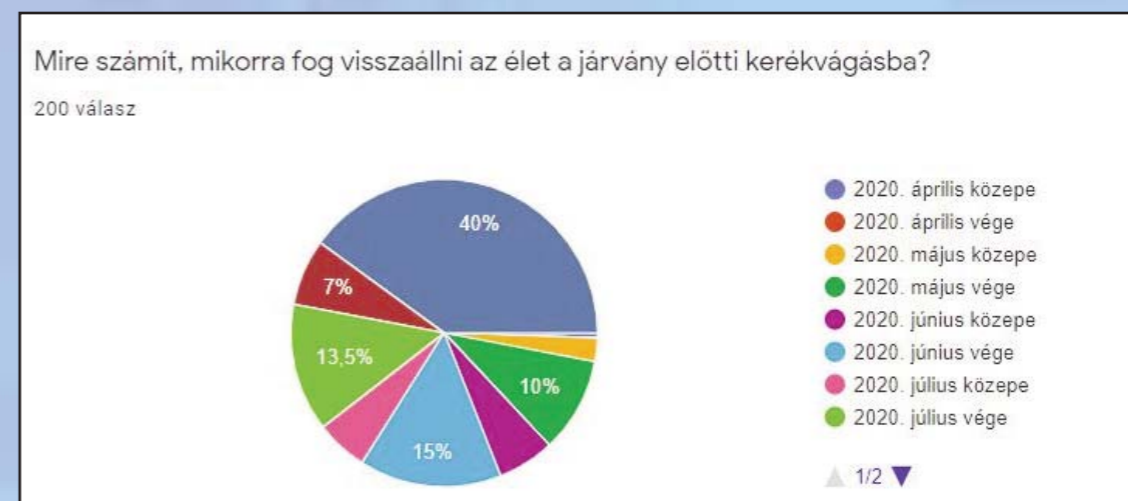
A munkáltatók többsége pozitív visszajelzést küldött, és a legtöbben elektronikus úton tartották a kapcsolatot a munkavállalókkal és más felekkel. Például, telefonon, e-mailes levelezés, távoktatás, e-learning, home office, skype, teams és egyéb informatikai módszerek segítségével folytatták a munkavégzést. Számos munkáltató esetében nem volt szükség, vagy nem volt megoldható az online oktatás, hanganyagok, videók felhasználása, telefonos konferenciák megtartása és az egyéb elektronikus kapcsolattartás a munkáltatókkal, pl. akik mezőgazdaságban dolgoznak.

5. kérdés: A jelenlegi helyzet milyen mértékben akadályozza/nehezíti meg az Ön munkáját?



A válaszadók 36,5%-a úgy ítélte meg, hogy a koronavírus járvány a munkáját nagy mértékben nehezítette. Viszont az elektronikus eszközök felhasználása hozzájárult a járvány okozta hátrányok csökkentéséhez. 11 munkáltató szerint (5,5%) a járvány nem befolyásolta különösebben a munkavégzést. A munkáltatók többsége (31%, 29%) egyöntetűen igazolta, hogy a koronavírus járvány miatti korlátozások negatívan hatottak a munkakörülményekre, sok esetben ellehetetlenítették a munkáltatók helyzetét, és komoly anyagi nehézségeket okoztak. Azoknál a vállalkozásoknál, ahol a munkáltatók otthoni munkavégzést tudtak biztosítani munkavállalóik számára, a versenyképesség nem csökkent az adott munkaszférában, így jelentős jövedelem kiesésük sem volt, és a bevételi források szinten maradt. Sokan egyetértenek abban, hogy a koronavírus miatti vészhelyzet nemcsak nehézségeket okozott, hanem irányt mutatott abban, hogy a munkáltatók, járvány vagy katasztrófa esetén, hogyan dolgozzák ki munkavállalóik számára a megfelelő munkakörülményeket.

6. kérdés: Mire számít, mikorra fog visszaállni az élet a járvány előtti kerékvágásba?



A kördiagramból kitűnik, hogy a járvány megszűnésének határidejében teljesen megosztottak voltak a vélemények, a válaszadók közel a fele 2020 április közepére várta, hogy „az élet visszaáll az eredeti kerékvágásába”.

7. kérdés: Ezen időszak tanulságai, tapasztalatai befolyásolják-e a későbbi munkáját?

Az ideai koronavírus járvánnyal kapcsolatban összegyűjtött tapasztalok, adatok, munkamódszerek, segédeszközök felhasználásával egy következő járványra már időben fel tudunk készülni. A munkavédelem arculatát is nagymértékben megváltoztatta a járvány, mert munkaszervezési módszerekkel, maszk használatával, kesztyű viselésével, távolságtartással, higiéniai szabályok betartásával is kiegészültek azok a munkahelyek, ahol ezek használata eddig nem volt kötelező.

Készítette: Balázs Lilla
főszerkesztő



A biztonság pszichológiája: Ez egy tudatállapot

A munkahelyi biztonság ugyanúgy vonatkozik a sérülések megelőzésére, mint a fizikális és a mentális állapotra

Az egészség, a betegség megelőzés és a munkahelyi biztonság közötti összefüggés folyamatosan egyre erősebben növekszik. Napjainkban számos munkavédelmi szakember egyetért abban, hogy sok vállalat szélesebb körben arra összpontosít a betegség megelőzés terén, hogy természetes útra helyezze – egy út, amely átfedésben van a munkavállaló biztonságával a munkahelyen, és azon kívül. A biztonság nem csak a munkahelyi sérülések elkerüléséről szól. Ez



garantálja a munkavállalók fizikai, érzelmi és mentális jólétét a munkahelyen, és azon kívül is, így egészségesegek, óvatosak és elkötelezettek munka közben. Ez viszont hozzájárul a hibák okozta balesetek és sérülések megelőzéséhez.

De mi köze ennek a pszichológiához, tesz fel a kérdést?

Michael C. Bush, A Great Place to Work Inc. vezérigazgatója szerint: „Amikor az emberek úgy érzik, hogy munkájuk során kiteljesedhetnek, megtapasztalják a mentális biztonságot, amely lehetővé teszi az egyéni lehetőségek, a különböző ismeretek megosztását, így a legtöbben kreatív ötletekkel állnak elő a kritikától való félelem nélkül, amely egyébként elfojtja az önbizalmukat. Egyszerűen fogalmazva – mondta Bush – a munkavállalók számára olyan környezetet kell biztosítani, ahol biztonságban érezhetik magukat, ami által a legjobb helyzetbe kerülnek,

zók, mint például a bérek, a munkaidő, a munkaterhelés és a stressz szintek, a munkatársakkal és a vezetőkkel való kapcsolat, a fizetett szabadsághoz való hozzáférés és az egészséget védő munkahelyek nagy hatással lehetnek a munkavállalók és családjaik közösségi jólétére.

Íme, egy másik példa a munkahelyi pszichológiai biztonságra: A PwC elnöke, Tim Ryan elindította a „Vezérigazgatói fellépés a sokféleségért és a befogadásért” elnevezésű mozgalmat a munka első hete során egy olyan nemzeti incidensre reagálva, amely rasszista rendőrségi lövöldözéshez vezetett.

Nyílt párbeszédet akart a PwC alkalmazottaival arról, hogy ez az esemény milyen hatással



volt rájuk. Azáltal, hogy biztonságban folytathatták az alkalmazottaival nyílt beszélgetést, a kihívásokról és küzdel-

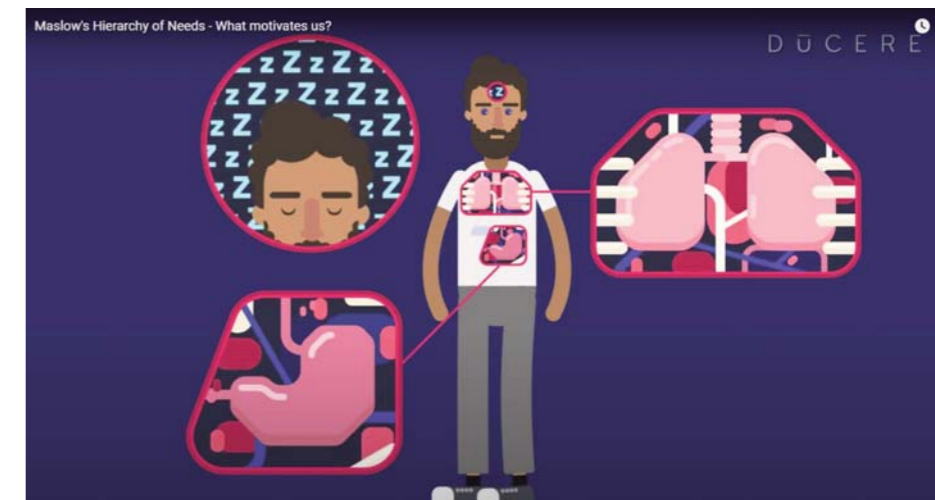
mekről, ez empátiához, támogatáshoz és változáshoz vezetett a szervezeten belül.

Ryan törekvéseivel most több mint 900 vezérigazgatót buzdít összefogásra, a legnagyobb cégek közül. Ezek a vezérigazgatók nyilvánosan vállalják, hogy biztonságos munkahelyi környezetet teremtenek, amely elősegíti a párbeszédet, enyhíti az ösztönyszerű elfogultságot, és megosztja a legjobb és a legrosszabb gyakorlatokat. Ezen erőfeszítések, programok eredményeit még nem mértük meg, de a munkavállalókkal folytatott beszélgetések zajlanak, és a vezetők kezdik megérteni a szervezetet betöltő jelentőségüket.

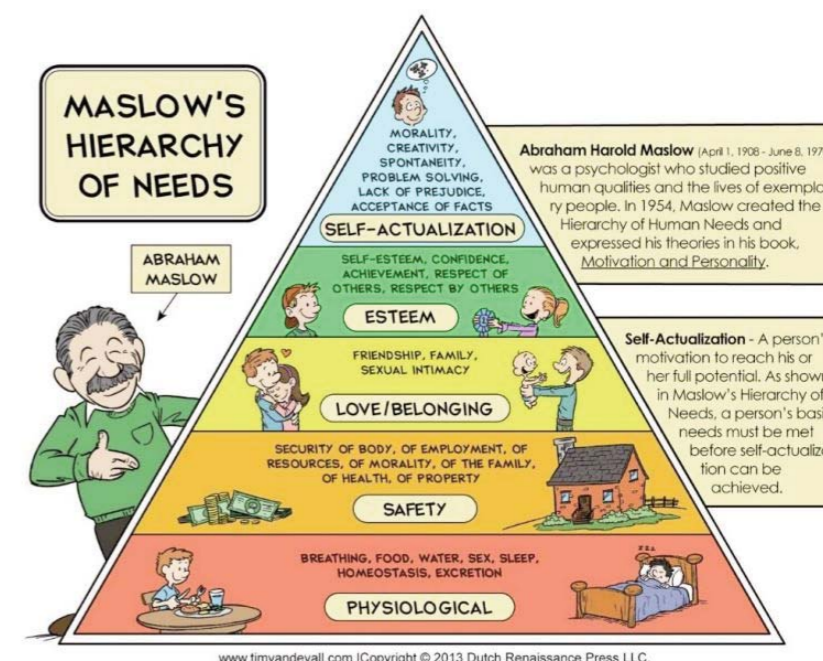
Mindez felveti a kérdést: „Mint munkabiztonsági szakember, hogyan integrálhatom ezeket a tényezőket a munkahelyi biztonsági tervbe?” Az egyik módszer az, hogy felhasználja ezeket a biztonsági programokat, hogy kommunikáljanak, és jobban felismerjék a nem hagyományos biztonsági kezdeményezéseket. Íme néhány javaslat, hogyan lehet ezt megvalósítani:

Vegye fel a kapcsolatot a HR osztállyal, hogy megtudja, mit csinál a szervezet az alkalmazottak egészségének és jólétének kezelése érdekében. Meglepidhet, hogy kiderül, hogy ez az elismerési program már működik.

Tudja meg, hogy ezek az egészségügyi és wellness programok vagy egyéb vállalati kezdeményezések átfedésben vannak-e azzal, amit meg akar próbálni a biztonsági stratégiájával. Dolgozzon együtt a HR-rel, (személyüggyel) és más kulcsfontosságú érdekeltekkel az ötletgyűjtés



Maslow's Hierarchy of Needs.



során, hogyan lehet együttműködni a jobb eredmények elérése érdekében az egész szervezetben. Kezdje az egészség- és wellnesszel kapcsolatos további információk beépítését a biztonságról szóló kommunikációba. Ez elősegíti a tudatosság és az elkötelezettség növelését.

Ismerje el és jutalmazza az alkalmazottakat, amiért olyan viselkedést mutatnak, vagy olyan feladatokat végeznek, amelyek javítják egészségüket és lelki állapotukat, és hozzájárulnak a munkahelyi biztonsághoz.

A biztonság végül is egy lelkiállapot, tudatállapot és az egyike az öt alapvető szükségletnek Abraham Maslow: Maslow's Hierarchy of Needs című tanulmánya szerint.

Amikor az alkalmazottaknak nem nyújt biztonságot a környezetük – fizikai, pszichológiai, pénzügyi vagy erkölcsi szempontból – nem számíthatunk arra, hogy a teljesítő képességük teljes legyen.

Forrás: OK-S Donna Chrobak, a CPIM, a Lindy Lou Marketing és az ösztönző alelnök Engagement Solution Providers (IESP).

Fordította: Balázs Lilla

YOUR VISION BECAME REALITY



GYÁRTÁSI ERGONÓMIA

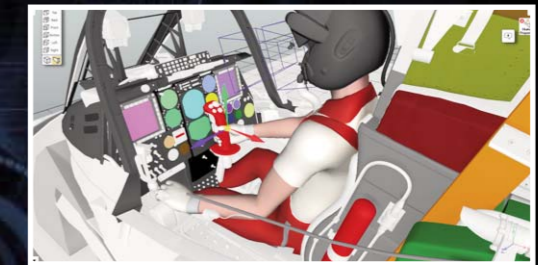
Végezzen ergonómiai ellenőrzéseket 3D virtuális szimulációk segítségével. A Fortune 100 Enterprise technológia már elérhető a felhőben.

INFORMÁCIÓ BIZTONSÁG

Végezzen az emberek központú biztonságát. Az információbiztonság és apró ergonómia kombinálva a magasabb üzleti értéket.

VIVETECH

VIRTUAL VERIFICATION TECHNOLOGY



A WMSD felismerésének és megszüntetésének korszerű eszközei

A foglalkozással összefüggő mozgásszervi rendszerrel kapcsolatos megbetegedések (WMSD = work related musculoskeletal disorder) igen gyakoriak, melyeket

- az izmok fizikai túlterhelése,
- az ízületek biomechanikai megterhelése,
- a munka közbeni kényszertartások,
- a monoton, repetitív munkafolyamatok,
- a kisebb sérülések
- a munkahelyi stressz, okozzák.

A statisztikai adatok azt igazolják, hogy a munkahelyi hiányzásokat leggyakrabban a mozgásszervi rendszeri megbetegedések okozzák. (országosan cca. 30%)

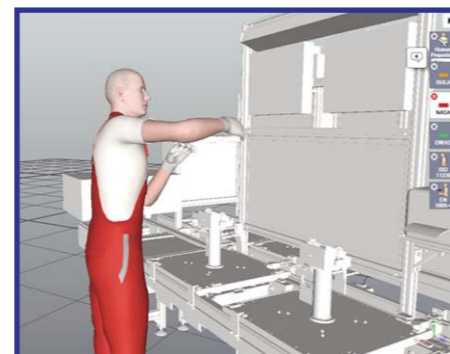
A gyártás-ergonómia foglalkozik a munkahely, a munkaeszközök, a munkakörnyezet kialakításával, a munkavégzés során fellépő terhelő hatások meghatározásával, értékelésével, csökkentésének módjaival. A feladatok megoldása a fizikai munkát végző munkavállalóknál elsősorban a terhelés mérséklésére, munkájuk hatékonyságának növelésére, a munkahelyi balesetek, foglalkozási megbetegedések kockázatának csökkentésére irányul.



A gyártás-ergonómia célja:

- a szűkebb és tágabb munkakörnyezet,
- a gépek, munkaeszközök emberhez igazítása,
- az emberi adottságoknak lehető legjobban megfelelő munkaeszközök és munkakörnyezet kialakítása,
- annak érdekében, hogy a munkavállaló a lehető legjobb teljesítményt érje el és ezzel párhuzamosan,
- képes legyen megőrizni,

- illetve tovább fejleszteni szellemi és fizikai teljesítőképességét,
- megőrizni egészségét, biztonságát, testi épségét.

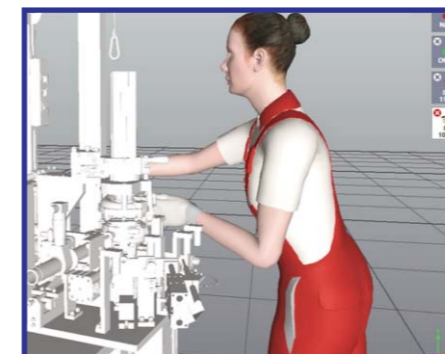


Mi a munkáltató feladata:

Köteles a potenciális mozgásszervi rendszeri veszélyeket meghatározni, megérteni a kockázat természetét és forrásait, hogy megalapozott döntést hozzon a megszüntetésük érdekében.

A kockázatkezeléshez szükséges:

- a mozgásszervi rendszeri kockázatok felmérése során, a veszélyes manuális feladatok



azonosítása annak érdekében, hogy felismerhetővé váljanak a potenciális veszélyek.

- a kockázatok minimalizálása érdekében, intézkedéseket hozni azoknak a feladatoknak vagy részfeladatoknak a megszüntetésére vagy módosítására, amelyek mozgásszervi rendszeri megbetegedést okozhatnak,



- az ergonómiai intézkedések hatékonyságának nyomon követése és felülvizsgálata.

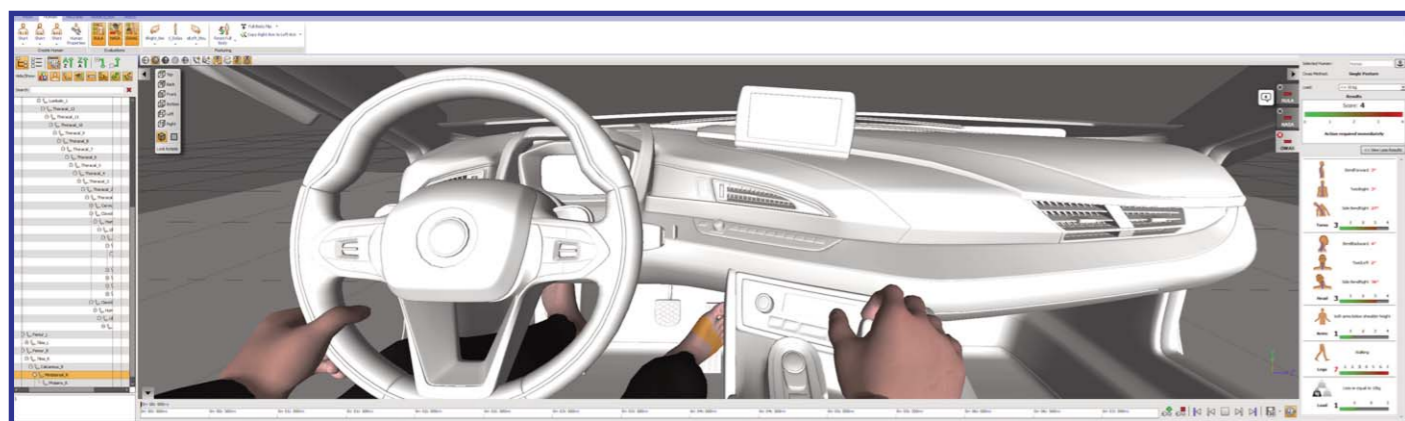
Ezeket a feladatokat a munkáltató akkor képes elvégezni ha:

- rendelkezésre állnak végrehajtható normatív szabályok (pl. MSZ EN 1005) és
- rendelkezésre állnak olyan eszközök, amelyekkel a normatív szabályok paramétereit ellenőrizhetők. (pl. Vivelab ERGO cloud bázisú szoftver)
- a kockázatok felismerhetőek és dokumentálhatóak,

- és a kockázatok megszüntetésére hozott intézkedések végrehajthatóak.

Az MSZ EN 1005-ös szabvány biztosítja azokat a normatív kereteket és szabályokat, amelyek segítségével detektálhatjuk a munkafolyamatok során felmerülő mozgásszervi problémákat. Az inerciális motion capture technológia lehetővé teszi, hogy megmérjük és így összehasonlíthatóvá tegyük a munkavállalók tényleges tevékenységének a paramétereit a normatív paraméterekkel. Az összehasonlításból a kockázatok közvetlenül felismerhetőek és dokumentálhatóak. Ezek a munkaanalitikai folyamatok teljesen automatizáltak és számítógéppel végezhetőek. Az egyetlen folyamat, amely emberi beavatkozást igényel a kockázatok megszüntetésére hozott egyéni, szervezeti vagy technikai intézkedések kiválasztása és végrehajtása.

A korszerű munkaanalitikai rendszerek nemcsak precízebb kockázatértékelést tesznek lehetővé, hanem ezt a feladatot gyorsabban és költségkímélően hajtják végre.



2020. őszi Szakmai utunk

Tervezett programok:

Első nap:

Az **üvegyárban** 11:10 órától várnak minket gyárlátogatáson, a Tarján Glass Látogatóközpontban, majd a Tarján Glass üvegmúzeumban.

A gyárban európai hírű iparművész hölgy – Dosa Zsuzsanna – fog minket kalauzolni, és mindent megmutatni.

Ezt követően kb. 13:00 órától, a **bányamúzeumot** fogjuk megtekinteni.

Mindenki hozzon magával melegebb felsőrészt, mert a bányában hűvös van.

A szállásunkra kb.: 14:30 körül érkezünk. Elhelyezésünk kétágyas szobákban történik. *Természetesen lehetőség van egyszemélyes elhelyezésre is felárral.*

15:30-kor **pálinkakóstoló**, és bemutató. (nem kötelező)

17-órától **szabadprogram**. A szálló, egy erdő közepén fekszik gyönyörű környezetben. Lehetőség van sétálni, barangolni az erdőben, kiépített sétautakon. A jobb kondícióban lévőknek megszervezhető, egy **Salgóvár** látogatás. Ha igény van rá, akkor egy helybéli numizmatikus

helytörténést felkérünk az idegenvezetésre.

Vacsora 19:00–20:00 óráig. Utána szakmai **vetélkedő** lesz, „komoly díjakkal”.

Második nap:

Korán kell kelni, mert 09:00 órakor, **Körmöcbányán a pénzverde** kapujában kell lennünk! A verdében megnézzük, működés közben a régi pénzverőgépeket, illetve átmegyünk a mostani verdészobákba, ahol az euró centeket, és valamelyik dél amerikai állam pénzeit verik.

A verdében mindenkinek lehetősége van saját pénzt vernie.

Körmöcbányai pénzverde éttermében ebédelünk. Tót bableves van mindkét menühöz.

„A” menü: tót rántott karaj, burgonyapüré, savanyúság

„B” menü: tót juhtúros sztrapacska
Majd átsétálunk a **Múzeumba**, (ez nem a verdemúzeum), és fel a **Várba**.

Akik nem szeretnék, nem bírják, azoknak tudok javasolni, mutatni, éttermet, sörözőt, fagyaltozót, ajándékboltot.

15:30-kor találkozunk az „István kocsmajánál”. (ahol reggel a busszal beparkoltunk, és napközben megkóstolhatjuk a 17 féle helyben főzött sörkülönlegességeit) és megyünk az **Aranybányába**, ahol mindenki kap, csákányt, lapátot, és kipirgálhat magának, egy kis vagyont. *Mindenki hozzon magával melegebb felsőrészt, mert lenn a bányában hűvös van.*

Az útra mindenkinek javasoljuk, hogy gondoskodjon a megfelelő táplálékkiégésztőről (süti, pogácsa, stb útítársakat megkínálni kötelező).

Harmadik nap:

Reggelit (7:00-8:00) követően elhagyjuk a szobáinkat (bepakolunk az autókba). 8:30-tól Konferencia (a program szervezés alatt).

Kellemes időtöltést kíván, az Elnökség.

Belépők, és egyéb költségek (Fakultatív programok). Előzetes információk alapján.

Szállás:

Eresztvény-Salgó Hotel, 2 fős, – saját fürdőszobás szobákkal –, valamint apartmanokkal is rendelkezik. Sajnos a földszinten nincsenek szobák, és lift sincs. Természetesen a kiosztásnál figyelembe lesz véve a kollégák kora és egészségi állapota, ennek megfelelően osszuk ki a szobákat.

Kétágyas szoba: (10 % kedvezmény) 6.300.-Ft/ fő/éj.

Apartment szoba: (10 % kedvezmény) 6.300.-Ft/ fő/éj.

Idegenforgalmi adó: 200.-Ft/ fő/éj

Vacsora:

3.200.-Ft/ fő/alkalom
Σ 9.700.-Ft/ fő/éj

Pálinkakóstoló: 3.590.-Ft/ fő

A szobaár az alábbi szolgáltatásokat tartalmazza:

Büféreggeli
Sauna korlátlan használata
Szabadtéri parkoló térítésmentes használata.
Internet használat. + ÁFA

Étkezés:

Eresztvény – Salgó Hotelben, a reggeli, és a vacsora svédasztalos.

Költségek:

Bányamúzeum belépődíj: Teljes áru 800.-Ft/fő, nyugdíjas 400.-Ft/fő, + 250.-Ft/fő tárlatvezetés

Tarján Glass Látogatóközpont belépődíj: 600.-Ft/Fő

Pénzverde éttermében (ebéd) 5 €/fő. Szlovákiában Euró a fizetőeszköz

Szlovákiában a belépődíjak és az étkezés, (fent már jelezve lett) összesen 18 €/fő, amit majd az érkezés napján a szállodában szedek össze. Ajánlatos mindenkinek €-t, hozni, hogy vásárolni, inni, enni stb. tudjon.

Busz költség a második nap: 3.500.- Ft/fő



Időpont: 2020. ősz (a pontos időpont még egyeztetés alatt van)
Helyszín: Salgótarján, amelyre mindenkit szeretettel várunk

RESTART

– indulásra készek a cégek



egyértelműen kimondja, hogy az üzemeltető kötelessége megvizsgáltatni a munkahelyet, az egyéni védőeszközöket és a használt technológiát, amennyiben

Abő két hónapos kényszerű leállás után egyre másra nyitnak a vállalkozások, vagy legalábbis belátható távolságba helyezik az újraindítás lehetőségét. A helyzet munkavédelmi, foglalkozás egészségügyi vonatkozásairól egy közelmúltbeli a konferencián tartott előadást Kodolányi Gábor, munkabiztonsági igazságügyi szakértő. Vele arról beszélgettünk, mit tegyen egy „restart” előtt a vállalkozás, mit tegyen egy felelős munkáltató.

Az Újraindítás munkavédelmi aktualitási címet viselő előadását egy egészen filozofikus felütéssel kezdte, miszerint természeti jelenségnek tekinthető-e a járvány? Egy munkabiztonsági szakembernek miért fontos, hogy minek tekintjük a koronavírus-járványt?

A kérdés azért merülhetett fel, mert értelemszerűen érinti a munkabiztonságot. A Munkavédelmi törvény (23§)

egy baleset, egy nagyszabású átalakítás vagy természeti jelenség miatt 30 napnál tovább nem használták azokat. Ez az ellenőrzés munkavédelmi, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül.

Szóval, akkor a COVID-19 nyomában kialakult helyzetet természeti jelenségnek kell tekintenünk?

A szakma szempontjából, a szó legszorosabb értelmében nem. Természeti jelenségeknek leggyakrabban a fizikai változásokkal járó eseményeket tekintjük természeti jelenségnek, gondoljunk csak a szélviharra, beázásra, villámcsapásra. A mostani vírus esetében nem indokolja semmi, hogy az újraindulás előtt ilyen szintű ellenőrzést futtassanak le a munkáltatók. Mivel azonban sok cégnél majd két hónapra leállították a gépeket, érdemes a gépkönyve vagy a munkavédelmi szakember által összeállított lista alapján egy egyszerűsített felülvizsgálatot lefolytatni.

De épp az előbb azt mondta, hogy a természeti jelenségeknek fizikailag sérül(het)nek a berendezések, a munkakörnyezet. Itt erről nem volt szó. Miért tartja mégis szükségesnek a gyorsított átnévezést?

Mert mégiscsak huzamosabb ideig álltak a gépek. Ennyi idő alatt porosodhattak a berendezések, változha-

tott a bennük lévő nyomás, esetleg rágcsálók rághatták el a kábeleket. A munkáltató és a munkavállaló közös érdeke, hogy mielőtt újra használatba veszik ezeket az eszközöket, megbizonyosodjanak arról, hogy hibátlanul működnek.

Egy egyszerű példával tudnám ennek szükségességét megvilágítani. Ha nyaralótulajdonosként a nyári szezon egy alapos szellőztetéssel, takarítással, a víz-, villany és gázvezetékek ellenőrzésével kezdjük, akkor a munkahelyünkön is hasonlóan célszerű eljárni.

Előadásában később arról beszélt, hogy az időszakos felülvizsgálatokat a munkáltatók halaszthatják. Mikor élhetnek ezzel a lehetőséggel?

Akkor, ha a felülvizsgálat elvégzése aránytalan kockázatot jelent. Ebben az esetben, amennyiben mondjuk egy iskolában időszerű a tűzoltóberendezések ellenőrzése, mérlegelni kell, hogy nagyobb kockázatot jelent-e a tűzvédelmi szakembernek az üres épületben elvégezni a munkáját, mintha „normál” körülmények között, egy diákokkal teli intézményben tenné ezt. De előfordulhat az is, hogy egy a vírus miatt anyagilag nehéz helyzetbe került vállalatnál a vizsgálat költsége most nem vállalható.

Tudni kell, hogy a szóban forgó felülvizsgálatok programozottan történnek. A gazdasági újraindulás miatt megnövekedhet ezek iránt az érdeklődés, ami a rendszer túlterheléséhez vezet. Amennyiben a kötelező vizsgálatokat nem lehet – a veszélyhelyzet megszűnését követő – 30 napon belül megoldani, az erről szóló levelezésünk szolgálhat bizonyítékként a szabálykövető magatartásunkra.

Külön fejezetet szentelt a biológiai kockázatoknak. A vírus jelenléte miatt ezt is át kell értékelnünk?

A biológiai kockázatértékelést a szakma olyan klasszikus foglalkozásokra alkalmazza, mint az erdészek (kullancsfertőzés), az egészségügyi dolgozók, a szennyvíztisztítóokban, szemételepeken dolgozók vagy a kukások. Vagyis főként azokra tekintünk potenciális veszélyeztetettként, akik jól definiálhatóan betegek között vagy szennyezett környezetben dolgoznak. A COVID-19 pedig most bebizonyította, hogy az iroda is lehet „veszélyes üzem”, különösen, ha a munkavállalók gyakran utaznak járványügyiileg

kiemelt országokba kiküldetésre. Ilyen esetben a



tárgyalásról hazaérkező – ha ő maga nem is betegedett meg – a laptopján vagy más használati eszközén a munkahelyére importálhatja a vírust. A felelős munkáltató fentiek okán, a saját és munkavállalói egészségének megvédése érdekében, a foglalkozás egészségügyi szolgálat bevonásával készíttesse el a biológia kockázatértékelést. Ebben érdemes bevonni a munkaegészségügyi szakemberen kívül a munkabiztonsági szakembert, munkavédelmi képviselőt, a cég HR-esét stb.

Nem látja egy kicsit túlzottan borús-nak a helyzetet?

Szakmailag nem lehetek optimista, mert mindig a legrosszabb forgatókönyvre kell

felkészülnünk, hogy idejében megtehessek a megfelelő intézkedéseket. Aztán később, a helyzet súlyosságának függvényében fokozatosan csökkenthetjük a tervezett reakciók súlyosságát.

Az előadás egyik legérdekesebb része a home office vs. távmunka kérdése volt. Miért kell a távmunkát és az otthoni munkavégzést ennyire markánsan megkülönböztetni?

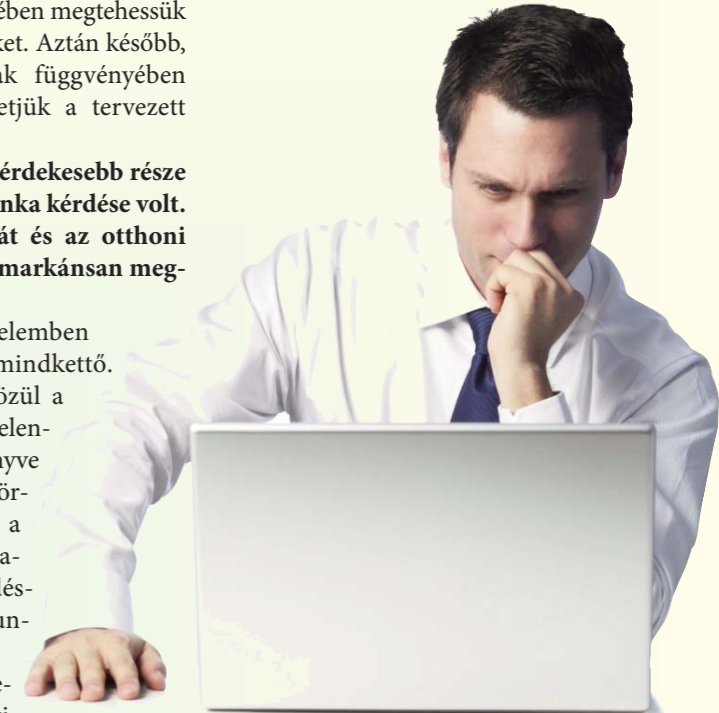
Azért, mert jogi értelemben teljesen mást jelent mindkettő. Pontosabban e kettő közül a távmunkát szabályozza jelenleg a Munka Törvénykönyve és a Munkavédelmi törvény. A távmunkánál a munkáltató és a munkavállaló közötti szerződésben rögzíteni kell a munkavégzés pontos helyét, míg a home office jelenleg csupán azt jelenti, hogy a céges laptopot most nem az irodában, hanem otthon használjuk. Az utóbbi két hónap viszont felszínre hozta azt az igényt, hogy ezt a munkaformát is jogszabályi keretek közé szorítsuk. És hogy tovább árnyaljam a képet, még ott van harmadik fogalomként a mobil munkavégzés is, ami tulajdonképpen a coworking irodában vagy épp egy internetes kávézóban történő munkavégzést jelenti.

Egy bő két hónapos home office-os időszakon vagyunk túl. Mik a tanulságok? Kell-e változtatni, és ha igen, hogyan?

Mindenképpen egy belső szabályozásra van szükség, amely rögzíti, hogy mikor, milyen formában lehet alkalmazni az otthoni munkavégzést, és hogy mikor lehet ezt a munkavállaló számára előírni. Abban az esetben, ha a munkaadó ezt elvárásaként kezeli, biztosítania kell az otthoni munkavégzéshez szükséges eszközöket (számítógép, internet elérés). Ugyanakkor – erre előadásomban a home office veszélyeinél tértem ki – a tárgyi feltételek biztosítása mellett legalább ekkora szerepe van annak is, hogy a munkáltató hagyjon elég időt a dolgozójának a regenerálódásra.

Arra a főnökre gondol, aki éjjelente álmatlanságban szenved és ilyenkor e-mail-ekkel, telefonokkal bombázza az alkalmazottait és elvárja, hogy azonnal reagáljanak a megkeresésére?

Igen, ezek a körülmények jutnak ilyen-



kor az eszembe. Meg az a köldökzsinór, amit először a mobiltelefonnal teremtünk meg magunknak, majd az e-mail postafiókunkkal tettünk még szorosabbá. Azt gondolom, hogy vissza kellene hozni a rég elfeledett telefonos etikettet. Az nem működik, hogy 0-24-ben műszakban legyen a dolgozó vagy éppen a vállalatvezető. Ez előbb-utóbb kiegészítéssel, pszichés sérüléshez vezet.

Ezen túlmenően a home office-hoz számos más, negatív képzet is társul. Például az elektronikai eszközök használatával szemben sokaknak vannak még félelmek, amelyek leginkább az informatikai hiányosságaikra vezethetőek vissza. Nekik hasznos lehet a most induló állami, ingyenes online in-



formatikai képzés. Az előbbi problémához kötődik az újtól való félelem, ami főként az 50+-os generációra jellemző. Az ő alkalmazkodásukat is nagyban segítheti az előbb említett online képzés, hiszen a jövőben a korábnál jóval nagyobb hangsúlyt kapnak mind a munkában mind a magánéletben a különféle chatroomok, videókonferencia programok.

Ezek szerint az otthoni munkavégzés nem minden esetben hat jótékonyan a lelkivilágunkra?

És a testünkre meg a pénztárcánkra sem... A home office-ban bizonyítottan kevesebbet mozgunk, mert a lakások jellemzően kisebb alapterületűek, mint az irodaházak. Ebből kifolyólag jóval kevesebbet sétálunk, amikor a mosdóba kell kimennünk, és valljuk be, a legtöbb esetben az ebédet sem az étkezőasztalnál költjük el, hanem a számítógép mellett harapunk valamit. A korábbiaknál sokkal több ülés viszont mozgás- és emésztőszervi problémákhoz vezet, amin nem javít az sem, hogy munkavégzés szempontjából a megnövekedett házimunka és az online oktatás okán otthon lévő gyerekek ellenére az otthonunk meglehetősen ingersezegény környezetnek minősül. De a kiadási oldalon is jelentkezik a

home office hatása. A tartósan otthonról dolgozó munkavállaló esetében érezhetően megnő az energiafel-

használás és a rezskiöltség, hiszen a víz, villany fogyasztás most mind az ő számláját terheli. Éppen ezért szükségesnek látom, hogy belső szabályzat rögzítse, hogy a munkáltató mihez, milyen mértékben járul hozzá, ha már előírja vagy legalábbis rendszer szinten engedélyezi az otthonról való munkavégzést.

A pandémia nyomán kialakult helyzetnek azért voltak pozitív következményei is. Nem?

Kétségtelenül új lehetőségeket is mutatott nekünk ez az időszak. Ha csak a saját példából indulok ki, az auditok során az elektronikus aláírás és az új szoftverek fokozottabb használata kifejezetten megkönnyítette a munkánkat.

Tapasztalataim szerint hatékonyabb munkavégzést tesz lehetővé az „online üzemmód”. Itt elsősorban arra gondolok, hogy reggelente nem kell a dugóban araszolni a munkahelyünkre, nincs úti költség, nincsenek késések, megszűnnek az időrabló kávészünetek, ezáltal tervezhetőbbé válik a napunk. A többszereplős meetingeknél jóval egyszerűbb a kommunikáció, könnyebb monitor elé ültetni 4-5 embert, mint egyetlen irodába meghívni őket. Nyilván, az online megbeszélés nem tudja minden esetben kiváltani a személyes találkozást, de sok

esetben jelentősen megkönnyíti például az auditok lebonyolítását.

VR szemüveggel (okosszemüveggel) például könnyedén betekinthetünk mindenhová, amit egy audit során szemlélnünk kell. Persze, egy távkapcsolatos cégbejárásnál nem érezhető például a nemkívánatos vegyszer- vagy gázszag, ettől függetlenül a hibridmegoldások számos előnyt kínálnak a szakmabelieknek.

Az auditok egyik sarokköve a szükséges dokumentáció megléte. Hogy néz ki ez egy Zoom-os verzióban?

A gyakorlatban működik a dolog. Az mindenképpen látszik, hogy egy ilyen vizsgálat

valóban „rázoomol” az adott vállalkozásra, azaz mindkét fél részéről nagy figyelmet követel. Viszont jócskán megkönnyíti az adator és a tanúsítandó cég életét, hogy a dokumentációt is elég online bemutatni, becsatolni. Nincs keresgélés, nincs irattározás, nincsenek a kért iratokért megtett felesleges kilométerek. Röviden: érdemes ezeket a most kényserből alkalmazott hasznos lehetőségeket a jövőbeli mindennapjainkba integrálni.

A kérdéseket feltette a Certunion Kft. A konferenciát a Callide Linea Kft. szervezte. A teljes előadás megtekinthető az alábbi linken (regisztráció után):

<https://nebulinea.hu/>



EMLÉKEZTETŐ!



2020. OKTÓBER 15-ÉN ISMÉT LESZ KONFERENCIA A FERIHEGY TERMINAL 1-EN



Terv és munkavédelem

Ismert szólás-mondás „mindenkét érhet baleset”. Hiba lenne azonban az örök igazságok közé sorolni az ilyenfajta szalókéket. A balesetek bekövetkezése például egyáltalán nem törvényszerű és kellő körültekintéssel, óvintézkedésekkel megelőzhető. Elkerülhető lett volna többek között a Kiskunfélegyházi Vegyipari Gépgyárban egy húsz napon túl gyógyuló sérülés is, ha S. J. segédmunkás a darura nem szabálytalanul köti fel a munkadarabot és F. L.-né darukezelő — aki látta a hibát — nem emeli fel a vasszerkezetet, amely végül is lezuhant és R. G. bokáját összezúzta.

Nem minden baleset történik természetesen, a dolgozók hibájából. Sok esetben a vállalat a vétkes, mert nem teremti meg a megfelelő munkakörülményeket. A baj tehát, sohasem történik ok nélkül. Megkezdődött az 1966. évi termelési tervek végrehajtása. Vajon az üzemek megtették-e mindent a munkások testi épségének megóvására. Most még nehéz lenne erre válaszolni. Az elmúlt év első kilenc hónapjában 3697 baleset történt a megye ipari és mezőgazdasági üzemében, 148-cal kevesebb, mint az előző év hasonló időszakában. A termelésből kiesett munkanapok száma 63 412 volt, a csökkenés e téren 5-6 százalékra tehető. Ha azonban számításba vesszük, hogy növekedett a munkások száma, s több mint 10 százalékkal emelkedett a megye iparának termelése, azt a következtetést vonhatjuk le — ha nem is nagymértékben — de javult a munkavédelem a megye üzemében.

A szakszervezeti bizottságok, munkavédelmi örök, gazdasági vezetők a termelési feladatok mellett sem feledtek meg a munkavédelemről. A jó példák egész sorát említhetjük. A Kecskeméti Konzervgyár igazgatója rendszeresen bekéri az üzemből működő társadalmi, munkavédelmi örök naplóját, s maga is ellenőrzi és megköveteli a balesetelhárításra vonatkozó bejegyzések végrehajtását. Jelentősen javult a munkások testi épségének védelme, a foglalkozási betegségek megelőzése a Kecskeméti Lakatosipari Vállalatnál.

Igaz csökkent az előző évekhez képest a balesetek és az emiatt kiesett munkanapok száma. Tegyük azonban hozzá azt is, hogy nem kellő mértékben. És mit érünk azzal, ha az említett jó példák a jövőben is elszigeteltek lesznek, mert saj-

A munkavédelem segíti a versenyvállalások teljesítését

A terv teljesítéséhez elengedhetetlen feltétel a munkavédelem. Csökkenteni kell a balesetek és betegségek miatt kiesett munkaórák számát. A balesetek és foglalkozási megbetegedések jelentősen akadályozzák népgazdasági tervünk teljesítését és pusztítják a munkaerőt, a dolgozó embert. A Békéscsaba Pamutszövőben 1954. IV. negyedévében emiatt 226 munkaóra esett ki. Az Orosházi Mechanikai Vállalat vezetősége sem biztosította a múlt évben a munkavédelmi feltételeket a Budapesti Hajógyárnak gyártandó öntvények elkészítésekor. Hiányzott a szellőztetők beállítása, a helyiség fűtése. A védőtelemek kiadása sem volt kielégítő, s a dolgozók kedvetlenül — felelőtlenül végeztek munkájukat. Ez is hozzájárult ahhoz, hogy a termelvények 40-45 százaléka selejtes lett és több mint 40 ezer forint kőtbért kellett fizetni.

Minden vállalatnak megvan a lehetősége, hogy biztonságosabbá tegye a dolgozók munkáját. Általános jelenség az ipari üzemek vezetőinél, hogy a megtörtént baleseteket a dolgozók hibájának igyekeznek felróni, de arról elfeledkeznek, hogy saját maguk sem tettek meg mindent. Legtöbb vezető nem tanulmányozza a Minisztertanács és a SZOT határozatát, a Munka Törvénykönyvet, de még a leglemibb tennivalókat sem tartja be. A Mezőberényi Vajüzem dolgozói több mint fél éve, egészségtelen körülmények között, saját lábballijukban kénytelenek munkájukat végezni, mert a Békéscsaba Tejipari Vállalat igazgatója a minisztérium által meghatározott védő gumicsizmát különböző okokra hivatkozva, a dolgozóknak nem biztosítja. Feladatunk, hogy a rendeletek nem ismerésén — ha kell —, a törvény szigorával változtassunk. Ipari üzemünk vezetőinek kötelességük, hogy biztosítsák a dolgozóknak az egészséges munkahelyeket, a védőfelszereléseket és egyéb juttatásokat. Az ipari üzemek vezetői ezeknél is vegyék figyelembe a dolgozók javaslatát, Tanácsaink sok esetben hibát követnek el. Kiadnak üzemeltetési engedélyt anélkül, hogy a munkavédelem a legkisebb mértékben biztosítva lenne. A Békési Kútépítő Vállalat telepengedélyt szintén így adta ki a Megyei Tanács illetékes osztálya.

Az ipari üzemek vezetőinek feladata, hogy véget vessenek ezeknek a lazaságoknak és ezzel is elősegítsék a termelékenység fokozását, a tervek, a vállalások teljesítését.

PROKAY FERENC,
az SZMT munkavédelmi felügyelője.



**VÉDŐSZEMÜVEG
HASZNÁLATA
KÖTELEZŐ!**

N. O.



A Magyar Forradalmi Munkás-Paraszt Kormány
1.008/1960. (V. 15.) számú

határozata

a balesetelhárítás szabályainak a mezőgazdasági termelőszövetkezetekre való kiterjesztéséről.

A Magyar Forradalmi Munkás-Paraszt Kormány a mezőgazdasági termelőszövetkezeti tagok üzemi baleset elleni védelmének megszervezése érdekében az alábbi határozatot hozza:

1. A Kormány felhatalmazza a földművelésügyi minisztert, hogy a termelőszövetkezetekkel és azok tagjaival kapcsolatos balesetelhárítási szabályokat a 2.080/25/1952. M. T. — SZOT. számú határozatban, valamint az e határozat 2-4. pontjában foglaltak alapján, a termelőszövetkezetek sajátosságainak figyelembevételével — a munkaügyi miniszterrel, a Szakszervezetek Országos Tanácsával és a Termelőszövetkezeti Tanáccsal egyetértésben — rendelettel megállapítsa.

2. A termelőszövetkezetekben a balesetelhárítás megszervezését a tanácsok végrehajtó bizottságának mezőgazdasági szakigazgatási szervei (a továbbiakban: mezőgazdasági szakigazgatási szerv) irányítják. A mezőgazdasági szakigazgatási szervek kötelezhetik a termelőszövetkezetet a jogszabályokban elrendelt balesetelhárítási intézkedések megtételére.

3. A Szakszervezetek Országos Tanácsa munkavédelmi felügyelői útján nyújtson rendszeres és hatékony segítséget a mezőgazdasági szakigazgatási szerveknek a termelőszövetkezetek balesetelhárítási tevékenysége ellenőrzéséhez. Ennek megfelelően a Szakszervezetek Országos Tanácsának a balesetelhárítás ellenőrzésével kapcsolatos jogköre kiterjed a termelőszövetkezetekre is. A termelőszövetkezetek kötelesek lehetővé tenni, hogy a balesetelhárítás helyzetét a termelőszövetkezetekben a szakszervezet munkavédelmi felügyelője is ellenőrizhesse. A szakszervezet munkavédelmi felügyelője balesetelhárítási hiányosságok észlelése esetében — megfelelő határidő kitűzésével — hívja fel

a termelőszövetkezet vezetőségét a hiba megszüntetésére és a szükséghez képest adjon útbaigazítást a hiba megszüntetésének módjára. A termelőszövetkezet vezetősége a szakszervezeti munkavédelmi felügyelő felhívása alapján köteles a hiányosságot megszüntetni. Ha a termelőszövetkezet vezetősége a hiba megszüntetésére nem tesz intézkedést, a szakszervezet értesíti a járási (járási jogú városi) tanács végrehajtó bizottsága mezőgazdasági osztályát (a továbbiakban: járási mezőgazdasági osztály), amely a kérdésben nyolc napon belül dönt. A szakszervezet a termelőszövetkezettel és annak tagjaival szemben pénzbírságot nem alkalmazhat. Ha a termelőszövetkezet a járási mezőgazdasági osztály balesetelhárítási ügyben kiadott határozatát neki felróható okból nem hajtja végre, a termelőszövetkezet elnöke és az intézkedésért felelős tagja (dolgozója) ellen a 240/1950. (IX. 23.) M. T. számú rendelet 9. §-a alapján szabálysértési eljárásnak van helye.

4. Ha a megállapított hiányosság életveszéllyel fenyeget és a termelőszövetkezet a hiányosság megszüntetésére a járási mezőgazdasági osztály felhívására nem intézkedik, a járási mezőgazdasági osztály vezetője a veszélyes gép, berendezés vagy üzemrész üzemeltetését a veszély elhárításáig megtilthatja. Közvetlen életveszéllyel fenyegető gép vagy berendezés működését a szakszervezet munkavédelmi felügyelője is megtilthatja. Ezt az intézkedést a megyei (fővárosi, megyei jogú városi) tanács végrehajtó bizottságának elnöke saját felelősségére feloldhatja.

5. Ez a határozat kihirdetése napján lép hatályba.

Dr. Münnich Ferenc s. k.,

a Magyar Forradalmi Munkás-Paraszt Kormány elnöke.

**A LEGKISEBB
SÉRÜLÉST IS
AZONNAL
JELENTENI KELL!**



ELSŐSEGÉLYT NYÚJT.

Vissza a munkába

Munkavédelmi útmutató a munkahelyekre történő visszatéréshez



Jelen útmutatót az Európai Munkavédelmi Ügynökség iránymutatásainak, valamint a Nemzeti Népegészségügyi Központ ajánlásainak figyelembe vételével készítette az Innovációs és Technológiai Minisztérium Munkavédelmi Főosztálya

Az Európai Unió legtöbb tagállama a COVID-19 világitvány következtében számos – többek között a munkahelyeket érintő – intézkedést hozott a betegség terjedésének megfékezése érdekében.

Magyarország kormánya is számos intézkedést hozott az élet- és vagyonbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó humánjárvány megelőzése, illetve következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében elrendelt veszélyhelyzetre tekintettel, amelyek bizonyos tevékenységeket, rendezvényeket időben, illetve térben korlátoztak.



Amint a fizikai távoldartási intézkedések a COVID-19 terjedési sebességének megfelelő csökkenését elérik, a gazdasági tevékenységek fokozatosan újraindulnak. Függetlenül attól, hogy hogyan és milyen mértékben folytatódik a munkavégzés, nagyon valószínű, hogy bizonyos intézkedések egy ideig érvényben maradnak annak érdekében, hogy elkerüljük a fertőzöttek számának meredeken történő növekedését. A kialakult veszélyhelyzet nyomást gyakorol a munkaadókra és a munkavállalókra, akiknek nagyon rövid idő alatt új eljárásokat és gyakorlatokat kellett kialakítaniuk, vagy fel kellett függeszteniük munkájukat és üzleti tevékenységeiket.



A munkavédelem gyakorlati segítséget nyújt a munkahelyre való visszatéréshez: a megfelelő megelőző intézkedések biztosíthatják a biztonságos és egészséges visszatérést a munkavégzéshez a fizikai távolságtartási intézkedések enyhítése után, és hozzájárulhatnak a COVID-19 terjedésének megakadályozásához.

Általános tanácsok

– A koronavírus világitvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet alapján, a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében a szükséges és indokolt intézkedéseket teheti meg (pl. testhőmérséklet mérése). Fontos tudni azonban, hogy számtalan állapot vagy betegség járhat lázzal, ezért önmagában a magasabb testhőmérséklet nem igazolja a koronavírus fertőzöttséget. Testhőmérséklet munkáltatói mérésére bőrkontakt nélküli (érintés nélküli) hőmérők alkalmazása ajánlott, mivel ez a személyiségi jogok aránytalan korlátozását még nem jelenti. Az ilyen hőmérők azonban nem minden esetben megbízhatóak, csak megfelelően kalibráltak és előírás szerű időközönként hitelesített mérőműszer adatait érdemes figyelembe venni.

– Magánlaborokban koronavírus teszt készítésére is lehet lehetőség, azonban ennek költségei vannak. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) értelmében a munkálta-

tó köteles a munkaviszony teljesítésével indokoltan felmerült költségeket megtéríteni.

– Annak érdekében, hogy az egyes műszakokban dolgozó munkavállalók minimális szinten érintkezzenek egymással, a munkáltató átszervezheti a korábbi



munkaidőbeosztást. Ha az egyes műszakokban a munkavállalók munkaideje nem azonos időpontban kezdődik, illetve fejeződik be, hanem kisebb csoportok vonatkozásában fokozatosan, pl. tizenöt-husz percnél kerül sor a műszakváltásra és az azzal összefüggő tisztálkodásra, átöltözésre, akkor biztosítható, hogy egyidejűleg viszonylag kis létszámban tartózkodjanak egy légtérben a munkavállalók.

– A 70/2020. (III. 26.) Korm. rendelet alapján a veszélyhelyzet időtartama alatt a felnőttképzésben kontaktórák képzés és szakmai vizsga a járványügyi szabályok betartásával szervezhető. A rendelet értelmében a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) előírásának megfelelően megválasztott munkavédelmi képviselők képzése és továbbképzése is lebonoltható a járványügyi szabályok betartásával, azonban a kontaktórák képzésben és a vizsgabizottság munkájában nem vehet részt 65 év feletti személy. A képzések továbbra is megszer-

vezhetők távolléti oktatásban, távoktatás formájában vagy digitális képzésként abban az esetben is, ha azt jogszabály, támogatási szerződés, felnőttképzési szerződés, támogatói okirat vagy képzési program egyébként nem teszi lehetővé.

– Végig kell gondolni a munkafolyamatokat a változtatások elvégzésének lehetővé tétele érdekében. A munkavégzés módjának és a munkavállalók egészségét, biztonságát meghatározó munkakörülményi tényezők megváltozása esetén a munkáltatónak újból el kell végezni a kockázatelemzést. A munka folytatása előtt tájékoztatni kell a dolgozókat a változásokról, és szükség esetén új eljárásokat és képzést biztosítani számukra.

– Az Mvt. 23. § (2) bekezdés szerinti soron kívüli ellenőrzést nem indokolt elvégezni, ha a munkaeszköz, technológia, munkahely vagy egyéni védőeszköz



használatának mellőzésére a munkavégzés járványügyi veszélyhelyzet miatti átszervezése, korlátozása vagy felfüggesztése miatt került sor.

– Mielőtt minden munkavállaló visszatérne a munkahelyre, el kell végezni minden olyan változtatást a munkahely kialakításában és a munka megszervezésében, amelyek csökkentik a COVID-19 terjedését.

– Célzerű megbeszélni a tervezett változásokat a foglalkozás-egészségügyi és a munkavédelmi szolgálattal.

Gyakorlati tanácsok

A fertőzés megelőzésének legjobb módja a vírusnak való kitettség elkerülése.

A koronavírus bármilyen nemű és életkorú ember elkaphatja. Idősebb emberek és azok, akik valamilyen egészségi kockázattal (pl. cukorbetegség, magas vérnyomás, szívbetegségek) élnek, fokozottan veszélyeztetettek, hiszen fennáll a kockázata, hogy sokkal súlyosabban megbetegedjenek a vírusterjesztésben, ezért kiemelt figyelmet kell fordítani ezen munkavállalókra.

A Nemzeti Népegészségügyi Központ honlapján (<https://nnk.gov.hu/>) közzétett tájékoztatókban és a kormányzati honlapon (<https://koronavirus.gov.hu/>) részletes információk találhatók a fertőzés tovább terjedésének megakadályozására vonatkozóan. Ezen útmutató is figyelembe veszi ezeket a tanácsokat.

A Munkavédelmi Főosztály hivatalos honlapján (www.ommf.gov.hu) az Általános információk alatt,

az Egyéni védőeszköz menüpontban található összefoglaló az arc/szájmaszkokról gyártók illetve forgal-



mazók számára segítséget nyújt abban a kérdésben, hogy mi a különbség az egyéni védőeszköz (pl. FFP2 légzésvédő) és az orvostechnikai eszköz (pl. sebészeti szájmásk) között.

A honlapunkon közzétettük a Munkavédelmi Főosztály tájékoztatóját a munkavédelmi képviselők képzéséről, továbbképzéséről. A megválasztott munkavédelmi képviselők a képzésen a járványügyi szabályok betartásával vagy a veszélyhelyzet megszűnését követően vegyenek részt, az éves továbbképzés az (idei) év végéig teljesíthető.

Szintén a honlapon jelent meg az EU-OSHA kiadásában, magyar nyelven is elérhető nem kötelező uniós iránymutatás: COVID19: VISSZATÉRÉS A MUNKAHELYRE – A munkahelyek átalakítása és a munkavállalók védelme.

Munkaszervezés, munkahelyek kialakítása

– Annak érdekében, hogy a prevenció kielégítő hatékonyságú legyen, a munkahelyi veszélyekről, fenyegető kockázatokról, rendkívüli eseményről rendszeresen tájékoztatni kell a munkavállalókat. A tájékoztatás foglalja magába azokat az intézkedéseket is, amelyek a megbetegedés megelőzését szolgálják (higiénés előírások, védőeszközök viselése, a munkavállaló teendői a veszélyhelyzetekben stb.).

A higiénés szabályok kidolgozása és betartása, valamint az egyéni védelem előírása és biztosítása a munkáltató feladata, mindezek eredményessége érdekében azonban a munkavállaló köteles a munkáltató által meghatározottaknak maradéktalanul eleget tenni.



– A helyi fertőzöttség mértékétől és a hatályos eljárásrendtől függően több alkalmazott hiányozhat a COVID-19 miatt. A veszélyhelyzet alatt és megszűnését követő harminc napig a munkáltató egyszemélyes kötelezheti a munkavállalót az otthoni munkavégzésre és távmunkavégzésre.

Azok a munkavállalók, akiknél bebizonyosodott, hogy COVID-19 betegségük van, hosszabb ideig nem lesznek munkaképesek. A súlyos betegségben szenvedőknek a felgyógyulás után további rehabilitációs időszakra lehet szükségük. Amikor a munkát a csökkent létszámú munkaerőhöz kell igazítani (például új módszerek és eljárások bevezetésével, valamint a szerepek és felelősség megváltoztatásával) végig kell gondolni, hogy az alkalmazottaknak szükségük van-e további képzésre és támogatásra. Hasznos lehet a munkavállalók keresztiányú képzése az alapvető tevékenységek ellátására (hogy a munkahely akkor is működjön, ha a kulcsfontosságú dolgozók távol vannak). Ha a munkáltató új munkavállalót foglalkoztat, fontos, hogy tájékoztassák őket a munkahelyi kockázatokról, és szükség esetén biztosítsanak képzést. Képzések kics csoportos formában történjenek, betartva az 1,5 m-es távolságot egymástól, és szájmásk viselése is javasolt.



– Ha lehetséges, a szolgáltatásokat távmunkában kell végezni (telefon vagy videó kapcsolat) a személyes részvétel helyett. Kizárólag a munka szempontjából alapvető fontosságú munkavállalók jelenjenek meg a munkahelyen.

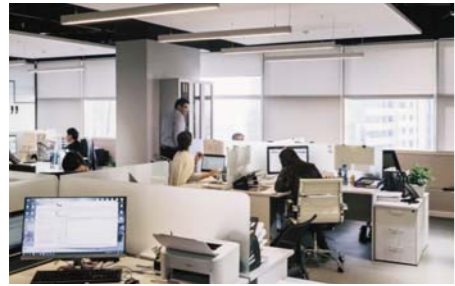
– Amennyire csak lehetséges, csökkentsék a munkavállalók közötti kontaktust (pl. értekezletek vagy munkaközi szünetek során). Azok a munkavállalók, akik egyedül képesek a feladataikat biztonságosan elvégezni, és akik nem igényelnek speciális berendezéseket vagy gépeket, célszerű egyedül dolgozniuk.

– Ha lehetséges, szüntessék meg vagy korlátozzák a fizikai kapcsolatokat az ügyfelekkel és az ügyfelek között. Például online vagy telefonos megrendelésekkel, érintés nélküli kézbesítéssel valamint a helyiségen belüli és kívüli fizikai távolságtartással.

– Az áruk kiszállítását a szervezet telephelyén kívüli átvétel útján célszerű megoldani.

– Át nem eresztő paravánt célszerű elhelyezni a munkavállalók között, különösen, ha nem tudnak 1,5 méter távolságot tartani egymástól. Készíthető paraván például átlátszó plexi lemezekből, válaszfalakból, tárolóegységekből (kerüljék a nem stabil vagy üreges

tárgyakat), és ügyelni kell arra, hogy például tárgyak elmozdulása vagy leesése ne jelentsen új kockázatot. A paravánok fertőtlenítését rendszeresen el kell végezni. Ha nem lehetséges paravánt alkalmazni, akkor nagyobb távolságot célszerű hagyni a dolgozók között, például úgy, hogy legalább két üres asztalt állítsanak be mindkét oldalán.



– Ha a közeli érintkezés elkerülhetetlen, az ne tartson tovább 15 percnél. Célszerű csökkenteni a munkahely különböző területei közötti kapcsolatot a műszak elején és végén. Gondoskodjanak az étkezési szünetek időzítéséről annak érdekében, hogy csökkentsék a pihenőhelyiségben/étkezőhelyiségben vagy más közös helyiségben tartózkodó személyek száma.

– A pihenőhelyiségekben, öltöző helyiségekben, tisztálkodóhelyiségekben egyszerre csak annyi személy tartózkodjon, hogy biztosítva legyen az 1,5 m-es távolság egymástól. Hasznos lehet egy táblát az ajtóra elhelyezni, hogy egyszerre hány ember tartózkodhat bent.

– Amennyiben lehetséges, a munkavállalók egyéni közlekedését, nem pedig a csoportos szállítását kell preferálni. A parkoló vagy a kerékpárok biztonságos tárolására szolgáló hely munkavállalók rendelkezésére bocsátása arra ösztönzi őket, hogy egyénileg járjanak munkába.

A COVID-19 fertőzés megelőzésére vonatkozó alapelvek, a fertőzés elleni védelemről szóló ajánlások

– Figyelembe kell venni a koronavírus (SARS-CoV2) terjedésének módját: az emberről-emberre történő terjedés jellemzően cseppfertőzéssel (köhögéssel, tüsszentéssel, kilégzéssel kerül a környezetbe, majd a közelben tartózkodó másik emberre) és a fertőzött váladékokkal történő direkt vagy indirekt kontaktussal történik. Fertőzött felületek és tárgyak megérintésével a vírus a kézre kerülhet, az arc, a száj, az orr érintésével bejuthat a szervezetbe.

– Javasolt a munkahely bejáratánál és más területeken plakátok kihelyezése, amelyek felhívják a figyelmet a higiénés szabályok betartására.

– A járványveszélyre tekintettel rendkívüli oktatás megtartása lehet indokolt. A rendkívüli oktatás célja a megelőzési kérdések megbeszélése. Az oktatási tematika kiegészítésre szorulhat. Fontos hangsúlyozni a dolgozóknak, hogy csak egészségesen menjenek dolgozni, ha bármilyen tünetet észlelnek magukon, akkor hívják fel a háziorvosukat, és ne kezdjék meg a munkát.

– Fontos az úgynevezett köhögési etikett betartása: papír zsebkendőbe történő köhögés, tüsszentés, a használt zsebkendő kidobása után kézmosás.

– Kerülni kell a szokásos érintkezési formák közül a kézfogást, puszit.

– A fertőzés megelőzésének legfontosabb módja a gyakori, alapos, legalább 30 másodpercig tartó szappanos kézmosás, vagy legalább 70 % alkoholt tartalmazó alkohol alapú kéztisztítóval történő tisztítás.

– A vizes egységekben a kézmosás és kézfertőtlenítési lehetőséget biztosítani kell. Ajánlott a fertőtlenítő hatású folyékony szappan, mert ennek alkalmazásával egy fázisban végezhető el a kéztisztítás és a kézfertőtlenítés.

– A közösségi terekbe kihelyezhető érintés nélkül használható alkoholos kézfertőtlenítőszer adagolók, melynek használatára fel kell hívni a figyelmet.

– A munkaterületen kialakított öltöző, étkező, tisztálkodó- és mellékhelyiségek rendszeres és fertőtlenítő takarítását meg kell oldani. Takarításhoz (tisztítás, felmosáshoz) vírusölő hatással rendelkező készítmények használata javasolt (a vírusölő hatás szerepel a fertőtlenítő szer csomagolásán, vagy a haszná-



lati utasításban). A vizes egységek csempe falburkolatainak, valamint klórálló burkolattal ellátott helyiségek padló burkolatainak fertőtlenítésére a klórtartalmú készítmények is alkalmazhatók. A gyártó által leírtaknak megfelelően használjuk a fertőtlenítő szereket (megfelelő töménységben + időtartamig) a kémiai biztonság általános szabályainak figyelembevételével.

– A koronavírus lipid burokkal rendelkezik, így a legtöbb, egyfázisú tisztító-, fertőtlenítőszer hatásos ellene.

– Indokolt naponta többször is fertőtleníteni azokat a felületeket, melyeket kézzel gyakran érintenek (ilyenek pl. az ajtókilincsek, korlátok, villanykapcsolók, lift hívó gomb stb.) Ezeknek a felületeknek a fertőtlenítésére az alkohol bázisú gyorsfertőtlenítők, illetve a fertőtlenítő kendők is megfelelőek.

– A munkaterületeken megfelelő minőségű és mennyiségű levegőt kell biztosítani, természetes légcseré esetén gyakori szellőztetés ajánlott.

– A különféle légtechnikai eszközök növelhetik a kockázatot a levegő keverésével, a vírusos cseppek lebegtetésével, valamint a kórokozó szállításával. A mesterséges szellőztetés helyett, a megelőzés érdekében ezért javasoljuk a természetes szellőztetés alkalmazását. Amennyiben a légtechnika nem kapcsolható ki, úgy szükségesnek tartjuk a tiszta, friss levegő árnyának növelését a belső térben. A friss levegő pótlás

minimum 10 liter/másodperc/fő legyen. A friss levegő befúvását a szokásosnál néhány órával előbb el kell kezdeni, és néhány órán át tovább kell működtetni.

A forgódobos hővisszanyerők (forgódobos hőcserélők, regiszterek) közvetíthetik a mikroorganizmust a használt és a friss levegő ág között, ezért ezeket a készülékeket mindenképpen kapcsolják ki. Kerülendő továbbá minden olyan egyéb műszaki megoldás, amely az elhasznált levegő egy részét visszajuttatja a friss levegő ágba.

Továbbra is használhatók az olyan hőcserélők, ahol nincs levegő visszakeverés, amely garantálja a friss és az elhasznált levegő 100%-os elkülönítését. Az olyan légtechnikai készülékek, amelyek friss levegő pótlására nem alkalmasak, hanem csupán a belső levegőt forgatják (pl. split klíma és fan-coil berendezések), a levegőben tartják a vírusokat, így növelhetik a fertőzés kockázatát. Javasoljuk ezeknek a készülékek a kikapcsolását. Amennyiben ezek nem kapcsolhatók ki, gyakori fertőtlenítésük javasolt.

– A kommunális szilárd hulladékot (szemetet) a munkahelyen elkülönítve, zártan kell gyűjteni és tárolni.

– A közösségi rendezvények megtartása kerülendő.

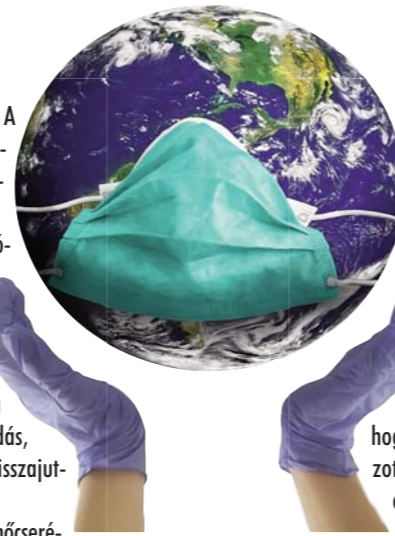
– A munkahelyi étkeztetés során is biztosítani kell a 1,5 méteres távolságot, az ételkiszolgálás kesztyűben történjen, fokozottan figyelni kell az alapos és folyamatos fertőtlenítésre. Kézfertőtlenítési lehetőséget kell biztosítani az étteremben. A fertőtlenítőszer kihelyezési helyét célszerűen kell megválasztani: bejáratnál, svédasztalos pult előtt/mellett, illemhelyeken stb.

A pénzkezelést és az ételmszer kezelést külön személy végezze. A feldolgozásban részt vevők is minimalizálják a kontaktust a fogyasztókkal. Az étteremben az asztalokon elhelyezett, „közhatalmat” eszközök (pl. só- és borsszóró, ecetes üvegek stb.) tisztántartására, fertőtlenítésére fokozottan kell figyelni, átmenetileg célszerűbb kis, egyéni adagok biztosításával kiváltani használatukat. Ha ez nem megoldható, az eszközöket megfelelő számban kell kihelyezni, azok más asztalhoz átadásának elkerülése érdekében.

Rendkívül fontos a fogyasztók edényeinek, evőeszközeinek, poharainak megfelelő hatásfokú fertőtlenítő mosogatása, a tiszta evőeszközök, poharak, tá-



nyérok cseppfertőzéstől mentes tárolása, önkiszolgáló rendszerben történő tárolásnál az evőeszközök, tányérok, poharak fogyasztók általi tapogatásának el-



kerülése, pl.: evőeszközök szalvéták egyéni csomagolásával. A tálcákat használatot követően virucid fertőtlenítőszerrel mosogatni szükséges minden

esetben, a kenyékosarak tisztítása, a bennük elhelyezett kendők cseréje minden használatot követően indokolt. A textíliák gépi úton történő fertőtlenítő mosása ajánlott. Az étterem üzemeltetőjének felelőssége, hogy a dolgozók egészségi állapotát fokozottan monitorozza és betegség gyanúja esetén intézkedjen.

– A munkahelyi sporttevékenység újraindítása lehetséges, de fertőtlenítés, kellő távolságtartás mellett, az egyszerre jelenlévők számát maximalizálni kell, például időre történő beosztással – biztosítani kell, hogy a sporttevékenység után az öltözőben és zuhanyzóban se legyen torlódás.

– Amennyiben egy munkavállalónál légúti fertőzés/betegség tünetei észlelhetők (hidegrázás, láz, erős köhögés, egyéb légzőszervi és mellkasi tünetek), haladéktalanul el kell őt különíteni, egyúttal értesíteni kell a munkavállaló háziorvosát, aki az el ő írt és általa ismert eljárásrend szerint dönt a további teendőkről. Amennyiben erre nincs lehetőség mentőt kell hívni hozzá.

– Azt a munkavállalót, aki a fertőző betegségben szenvedő személlyel érintkezett és feltehetően maga is a betegség lappangási szakaszában van, járványügyi megfigyelés vagy járványügyi zárlat (karantén) alá helyezheti az egészségügyi államigazgatási szerv. A munkavállaló által igénybe vett szociális helyiségekben (öltöző-étkező, tisztálkodó- és mellékhelyiségek) fertőtlenítő takarítást kell végezni.

Egyéni védelem a munkavégzés során

A jelenlegi veszélyhelyzetben a COVID-19 fertőzés továbbterjedésének megakadályozása érdekében javasolt elsősorban járványügyi szakmai kérdés.

A COVID-19 fertőzés kockázata azokat az embereket fenyegeti a leginkább, akik munkakörükből adódóan gyakran létesítenek fizikai kontaktust másokkal. Az egészségügyi ellátás, valamint a bentlakásos és otthoni gondozás területén dolgozókon kívül a leginkább veszélyeztetett munkavállalók közé tartoz-



nak az ételmszerellátás és -kiskereskedelem, szállodai szolgáltatás, postai tevékenység, vendéglátás, szárazföldi személyszállítás, közúti áruszállítás, valamint

a hulladékgyűjtés területén dolgozók, illetve a közművek, a rendőrség illetve a tömegközlekedés munkavállalói.

A kialakult helyzetben – a higiénés rendszabályok betartása mellett – ezekben a munkakörökben alkalmazásra javasolt védőeszközök (védőkesztyű, légzésvédő stb.) nem a munkavégzésből, munkafolyamatból, illetve a technológiából eredő kockázatok csökkentését szolgálják, hanem járvány terjedésének lassításával, illetve a fertőződés csökkentésével függenek össze.

A munkakörök/tevékenységek alapján a munkavállalók különböző mértékben lehetnek kitéve a SARS-CoV2 vírussal való fertőződésnek. Egy eladó munkakörben dolgozó fokozottabban van kitéve a fertőzés kockázatának, mint egy olyan munkavállaló, aki munkavégzése során csak a munkatársával érintkezik.

A fertőződési kockázat nagymértékben függ attól, hogy a munkavállaló mikor, mennyi időn át és hogyan érintkezett a potenciális fertőzővel. Abban az esetben, ha egy szolgáltatás igénybe vevő potenciális vírusforrázó, de sebészeti szájmascskot visel, kisebb a valószí-



nősége annak, hogy megbetegíti a munkavállalót. A munkakörökön túl függően egyéni védelem terén légzésvédő eszköz vagy egyéni védőeszköznek nem minősülő sebészeti szájmascsk, és megfelelő védelmi képességgel rendelkező védőkesztyű viselése indokolt.

A sebészeti maszkok orvostechnikai eszköznek minősülnek, forgalomba hozatalára az orvostechnikai eszközökről szóló 4/2009. (III. 17.) EüM rendeletben előírtak vonatkoznak. Az ilyen típusú maszkok hatékonyan akadályozzák meg azt, hogy egy fertőzött személy cseppfertőzéssel másoknak átadja a kórt, arra viszont csak korlátozott bizonyítékok vannak, hogy a fertőzöttek környezetében élő egészségeseket megvédheti.

A munkáltatónak a kockázatértékelést követően, annak megállapításait figyelembe véve szükséges meghatározni a védekezés leghatékonyabb módját, az egyéni védelem módjait.

Összhangban valamennyi mértékadó nemzetközi (CDC, OSHA, ECDC, WHO) szervezet szakmai álláspontjával megállapítható, hogy az FFP2, FFP3 szűrőosztályú légzésvédők a légúti fertőző betegségben megbetegedettek, illetve arra gyanús személyek ellátása során az egészségügyi személyzet légzésvédelmének biztosítására alkalmazandók.

Álláspontunk szerint az egyéb munkában való részvétel alapvető feltétele az egészséges, tüneteket nem mutató egészségi állapot, ezért ezen speciális

szeleppel rendelkező, az elhasznált levegőt koncentráltan a környezetbe juttató maszkok használata indokolatlan és többletkockázatot jelenthet.

Az otthoni munkavégzés szélesebb körű alkalmazása

Terjedőben van a fizikai távöltartási intézkedések részeként az otthoni munkavégzés, amennyiben a munkavégzés jellege ezt lehetővé teszi.

E munkavállalók többsége számára ez az első alkalom, hogy távolról dolgoznak, és munkakörnyezetük sok szempontból valószínűleg hiányos a munkahelyi körülményekhez képest. Az alábbiakban néhány javaslat található azon munkavállalók kockázatának minimalizálása érdekében, akik nem tudták megfelelően felkészíteni otthoni munkahelyüket.

– Célszerű engedélyezni a munkavállalóknak, hogy ideiglenesen otthonukban vegyék igénybe a munkahelyen használt munkaeszközeit. Ide tartozhatnak például a számítógép, a monitor, a billentyűzet, az egér, a nyomtató, a szék, a lábtartó vagy a lámpa. Készítsenek nyilvántartást arról, hogy ki veszi igénybe az eszközöket, hogy ne legyen probléma, amikor az otthoni munkavégzésről visszatérnek.

– Útmutatást is célszerű adni az otthon dolgozóknak olyan otthoni munkahelyek felállításához, amely a lehető legjobb ergonómiai megoldásokat alkalmazza.

– Ösztönözzék a munkavállalókat, hogy rendszeresen, óránként legalább tízperces szünetet iktassanak be, álljanak fel, mozogjanak és nyújtózzanak.

– Adjanak támogatást az otthonról dolgozóknak az informatikai eszközök és szoftverek használatában. A táv- és videokonferencia-eszközök alapvető fontosságúak lehetnek a munka szempontjából, ám problémát okozhatnak a hozzá nem szokott munkavállalók számára.

– Gondoskodjanak arról, hogy minden szinten jó legyen a kommunikáció, ideértve az otthon dolgozókat is.

– Nem szabad alábecsülni annak kockázatát, hogy a munkavállalók elszigeteltek és nyomás alatt állnak, ezek a tényezők támogatás hiányában lelki egészségi problémákat okozhatnak. Fontos a hatékony kommunikáció és a vezetés támogatása, valamint a kollégákkal való informális kapcsolat fenntartása.

– Vegyék figyelembe, hogy a munkavállalóknak lehet családtagja, partnere, aki szintén távmunkát folytat, vagy gyermekei, akiknek felügyeletre lehet szükségük, mivel nincsenek az iskolában. Másoknak gondozniuk kell az idős vagy krónikus betegségben szenvedő családtagjaikat. Ilyen körülmények között a vezetőknek rugalmasnak kell lenniük az alkalmazottak munkaideje és termelékenység szempontjából.



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