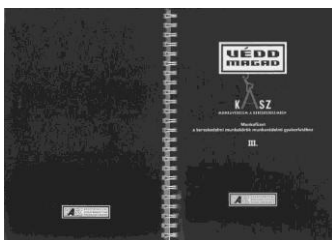


Bevezető

Kedves Kollégák!

*A Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete immár negyedszer is elnyerte a **Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatósága** (illetve előtte az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség, az OMFF) által, a munkavédelmi ismeretek továbbadására, ismertségének javítására kiírt pályázatot, melynek keretében a jelenlegi és a potenciális munkavédelmi képviselők oktatását tűztük ki célul.*

*Az oktatás célja, hogy felkészítsük a kereskedelemben dolgozó kollégáinkat az egészségre nem veszélyes és biztonságos munkavégzés követelményei betartásának ellenőrzésére, annál is inkább, mert a munkavállalók közösségének képviselőiben a munkavédelmi képviselőknek rendkívül nagy szerepe van. Szükséges az oktatás azért is, mivel egy új szemléletű, a munkaviszonyban a feleket egyenjogúnak tekintő munka törvénykönyve lépett hatályba. Átrendeződtek a szakszervezeti jogosítványok, a hangsúly a munkáltatói tevékenység ellenőrzéséről áttevődött a munkavállalói érdekek képviselőjére és védelmére. Ebből a nézőpontból felértékelődött a munkavédelmi törvényben a munkavédelmi képviselőknek adott **ellenőrzési jog**, és megnőtt a munkáltatók felelőssége a munkavégzés körülményeinek megteremtésében, különös tekintettel az egészségre nem veszélyes és biztonságos munkavégzés követelményeinek betartásában.*



Köztudomású, hogy más szakmákhoz képest a kereskedelem nem tartozik a veszélyes ágazatokhoz, mégsem mondhatjuk, hogy itt nincs szükség a szabályok szigorú betartására, a közösségi kontrollra. A Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete szinte elsőként ismerte fel annak szükségességét, hogy ebben a szakmában nem ipari szemléletű, könnyen olvasható, használható ismeretekre van szükség, hiszen a munkavégzés közben a munkavállalók alacsonyabb fokban veszélyeztetettek. Az első sikeres kiadványunk – VÉDD MAGAD első kézikönyv – után a további pályázatokban is arra kértünk és kaptunk támogatást, hogy minél bővebb és alaposabb ismeretekkel lássuk el munkatársainkat, elsősorban a munkavédelmi képviselőket. A három kézikönyv (VÉDD MAGAD kézikönyv I-II., majd egy Munkafüzet) kiadása után azt tapasztaltuk, hogy ezek a kiadványok népszerűek, sokan keresik őket, annál is

inkább, mert – véleményünk szerint – ezekkel a szakma egyik nagy hiányosságát igyekeztünk helyrehozni. Ezért adjuk át a hallgatónak a **három kiadványt** (ebből az alkalomból utánnomással elkészítve), remélve, hogy ezekből hasznos tudást, ismeretet kapnak az oktatáson résztvevők.

A kereskedelmi ágazatban különböző nagyságrendű munkáltatók működnek, az egészen nagy cégek komoly erőfeszítéseket tesznek az egészségre nem veszélyes és biztonságos követelményeinek való megfelelés érdekében, ott a sok-sok egységénél elkelve egy-egy munkavédelmi képviselő. A kisebb munkáltatóknál, ha nem is minden kisebb boltban kell munkavédelmi képviselőt választani, de szükség lenne legalább egy vagy két főre, akik képviselhetnék munka-társaikat ezen a területen is.

Meggyőződésünk, hogy a legtöbb munkáltató nem nyűgnek, hanem segítségnek tekinti a munkavédelmi képviselőket, de a megválasztásukat bizony a munkavállalóknak kell kezdeményezni. Ezért vállaltuk magunkra azt a feladatot, hogy az **oktatást 7 régióban, közel 200 főre szervezzük meg**, számítva arra, hogy a hallgatók nem elhanyagolható része nemrég lett megválasztva, illetve a következő munkavédelmi képviselő választáson jelöltként fog indulni. Nekik mindenképpen szükségük van az alapvető ismeretekre. A már működő munkavédelmi képviselőknak pedig arra van szükségük, hogy ismereteiket felújítva megismerkedjenek az új munka törvénykönyve teremtette jogi környezettel, felkészüljenek a munkavégzés során adódó veszélyek elhárítására és észrevegyék azokat a helyzeteket, amelyekre felhívhatják a munkáltató figyelmét, és hatáskörük révén minél többet tegyenek a munkabalesetek megelőzése érdekében. Ebben az oktatásban fontos szerepet kap a vállalati gyakorlat, ezért kértünk fel gyakorlati szakembereket egy-egy cégtől, akik gyakorlati példákön keresztül segítik a munkavédelmi képviselőket feladataik teljesítésében.

A Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete a következő évek munkaprogramjának egyik kiemelt pontja, hogy szorgalmazzuk, és lehetőségeinkhez képest támogatjuk is, hogy **az 50 fűnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknál a munkatársaink válasszanak annyi munkavédelmi képviselőt, ahányat a törvény előír**, és ne legyen egyetlen olyan munkahely sem, ahol egyetlen munkavédelmi képviselő sincs.

Ebben a kis füzetben a legfontosabb tudnivalókat foglaltuk össze, ha úgy tetszik ez a „**VÉDD MAGAD I–III. best of**”, áttekintve a legfontosabb szabályokat, amelyek munkatársaink munkájának biztonságára, egészségük megóvására vonatkozik, legyen az polcrendezés, rakodás, pénzkezelés, vagy irodai munka. Nagy súlyt fektettünk a kiadványokban és az előadások témáiban is a baleset, az

egészségkárosodás megelőzésére, a kereskedelmi munka speciális, a munkavállalókat ebben az ágazatban sújtó veszélyek, valamint azok elkerülését előíró szabályok bemutatására, remélve, hogy az olvasók megismerik, és a gyakorlatban alkalmazzák is ezeket. Szeretnénk elérni – és erre kérjük hallgatóinkat is – hogy a kereskedelmi munkavállalók „rákapjanak” az egészséges mozgásra, felismerve azokat az előnyöket, amelyet a mozgás, a mindennapok sportja nyújt.

Reméljük, hogy az oktatási napról minden hallgatónk – a kiadványokon kívül – visz haza magával hasznos ismeretet, néhány jó tanácsot.

Budapest, 2013. március 4.

Dr. Sáling József, a KASZ elnöke

1. Általános ismeretek

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény bevezetőjében a jogalkotó kinyilvánítja, hogy „az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit a szervezeten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket, az állam, a munkáltatók és a munkavállalók feladatait, jogait és köteleességeit” kívánja meghatározni ebben a jogszabályban.

A munkavédelem fogalmába beletartoznak **a szervezett munkavégzésre vonatkozó biztonsági és egészségügyi követelmények, továbbá magának a munkavédelmi törvénynek a végrehajtásához szükséges szervezeti, intézményi háttérre vonatkozó rendelkezések összessége**, ideértve a legkisebb munkamozdulatra kidolgozott munkáltatói előírásokat is, amelyeknek célja a biztonságos munkavégzés. A szabályozás szintjei tehát egymásra épülnek.

A munkavédelmi szabályok között kiemelkedő fontosságú pl. a 89/1995. évi Korm. rendelet a foglalkozás- egészségügyi szolgáltatásokról (kormányrendeleti szint), erre azok a munkáltatói intézkedések épülhetnek, amelyek meghatározzák a szolgáltatások helyi szintjét.

A miniszteri rendeleteket az alábbi csoportokba lehet besorolni:

- 1. a foglalkoztatásért felelős miniszter rendeletei**
Pl. 5/1993. (XII. 26.) MüM r. a munkavédelmi törvény egyes rendelkezéseiről
- 2. az egészségügyért felelős miniszter rendeletei**
Pl. 65/1999. (XII.22.) EüM r. az egyéni védőeszközök használatáról
- 3. ágazati miniszteri rendeletek**
Pl. 30/1995. (VII. 25.) IKM r. A kereskedelmi és vendéglátó-ipari biztonsági szabályzat (BSZ) kiadásáról

A helyi szint = munkáltatói szint, itt kell szabályozni az előbbi jogszabályok gyakorlati végrehajtását, pl. itt kell kidolgozni

- az egyéni védőeszközök használatát
- a technológiai utasításokat

- a mentési tervet
- a kockázati tényezőket

A munkavédelmi szabályok között találunk szabványokat is, ezek azok az általános és ismételten alkalmazható eljárások, műszaki megoldások, amelyek elősegítik a termelés korszerűsítését, a szolgáltatások színvonalának javítását; a kereskedelemben a műszaki akadályok elhárítását; az élet, az egészség, a környezet, a vagyon, a fogyasztói érdekek védelmét és biztonságát; a minőség védelmét.

A szabvány törvényi¹ meghatározása szerint olyan

- elismert szervezet által alkotott vagy jóváhagyott
- közmegegyezéssel elfogadott
- műszaki/technikai dokumentum, amely tevékenységekre vagy azok eredményére vonatkozik, és olyan általános és ismételten alkalmazható szabályokat, útmutatókat vagy jellemzőket tartalmaz, amelyek alkalmazásával a rendező hatás az adott feltételek között a legkedvezőbb.

A szabályozás és a szabályok gyakorlati alkalmazásának fő szabálya szerint:

„Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei megvalósítási módját – jogszabályok és szabványok keretén belül – a munkáltató határozza meg².”

2. Munkáltatói/munkavállalói kötelezettségek és jogosultságok

A munkáltatói kötelezettségek esetében két törvény szövegét kell áttanulmányoznunk, hiszen vannak erre vonatkozó előírások a Munka Törvénykönyvében és a munkavédelmi törvényben is.

A munka törvénykönyve³ előírásai ebből a szempontból kiemelkedő jelentőségűek, mivel itt szabályozta a jogalkotó a munkáltató általános és a munkavédelemmel kapcsolatos kötelezettségeit.

¹ 1995. évi XXVIII. törvény a nemzeti szabványosításról

² 1993. évi XCIII. törvény 2. § (3) bekezdés

³ 2013. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (hatályos 2012. július 1-jétől)

2.1. A munkáltató kötelezettsége – az új Mt. és az Mvt. Alapján

A munkáltató **foglalkoztatási kötelezettsége** a munkáltató legáltalánosabb, a munkaviszonyhoz kapcsolódó kötelezettsége (Mt. 51. § (1) bekezdés)

A munkáltató **köteles biztosítani a munkavégzéshez a szükséges feltételeket** – a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok alapján. Ezen feltételek biztosításának kötelezettsége tartalmában azt jelenti, hogy a munkáltató köteles gondoskodni a munkaeszközökről, alapanyagokról, megfelelő munkavégzési helyről. Megjegyezzük, hogy ettől eltérően a munkáltató és munkavállaló megegyezhetnek abban például, hogy a munkavállaló meghatározott saját eszközt használ a munkavégzéshez, vagy, hogy munkáját nem a munkáltató székhelyén vagy telephelyén végzi (táv munka).

Alapvető kötelezettsége a munkáltatónak, hogy a munkavédelemről szóló szabályokat a munkavállaló foglalkoztatása során megtartsa, azaz megteremtse az egészségre nem veszélyes, biztonságos munkavégzés feltételeit. Erre vonatkozó kötelezettségeit a munkavédelemről szóló törvény és végrehajtási rendeletei részletezi.

A munkáltató kötelezettsége továbbá, hogy a fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodjon az „ésszerű alkalmazkodás feltételeinek” biztosításáról is – ami a gyakorlatban a fogyatékossgal élő munkavállaló akadálymentes közlekedését, a munkavégzés körülményeinek az ő igényeiknek megfelelő alakítását jelenti.

Munkáltatói kötelezettség, hogy a munkavállalókat minden, a munkavállalói jogok gyakorlásával és a kötelezettségek teljesítésével összefüggő lényeges tényről, adatról és körülményről tájékoztatni kell.

Mt-beli általános munkáltatói kötelezettség, hogy a munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat; konkrét kötelezettségként az Mt. előírja, hogy

- a munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat
- a munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát

- a munkáltatónak úgy kell gyakorolnia a munka irányítását illetve az irányítással kapcsolatos jogokat, hogy a munkavállaló megfelelően el tudja látni feladatait, azaz: a munkáltató kötelezettsége, hogy a munkát megfelelő módon megszervezze
- a munkavégzés feltételeinek, a munkavégzés módjának meghatározásakor figyelembe kell vennie a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján, tehát a feladatok teljesítése érdekében kiadott egyoldalú utasítások nem okozhatnak a munkavállalónak aránytalan sérelmet.
- munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel.

Jóllehet a fenti szabályokat a munkaszerződés nem tartalmazza, de annak, aki munkavállalót/munkavállalókat foglalkoztat, tudnia kell, hogy általános kötelezettségei körébe beletartozik az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosításai is.

Ezt a kötelezettséget írja le pontosabban, bővebben a **munkavédelemről szóló 1993. Évi XCIII. törvény**. (Mvt.)

A munkáltató kötelezettsége, hogy felmérje tevékenységének veszélyeit, azaz meghatározni és értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető **kockázatokat**, különös tekintettel

- az alkalmazott **munkaeszközökre** (pl. létra, hentesbárd stb.)
- **veszélyes** anyagokra és készítményekre (pl. vegyszerek)
- a munkavállalókat érő **terhelésekre** (pl. emelés, fizikai és pszichikai megterheléssel járó munkavégzés)
- a munkahelyek **kialakítására** (pl. képernyő előtti munkavégzés technikai feltételeinek biztosítása és rendszeres ellenőrzése)



A kockázatértékelés elvégzése munkabiztonsági és munka-egészségügyi szaktevékenységnek minősül, ezért a kockázatértékelést szakemberek végzik el. A kockázatértékelésben ki kell térni a megelőző intézkedésekre is, amelyek biztosítják a munkakörülmények javulását, és amelyeknek be kell épülniük a munkáltató valamennyi irányítási szintjén végzett tevékenységbe.

A kockázatértékelést a tevékenység megkezdésétől számított egy éven belül kell elvégezni, a veszélyes tevékenységet folytató munkáltatók esetében a kockázatértékelés elvégzése 6 hónapon belül kötelező.

A munkáltató köteles továbbá – a kockázatok felmérésén túl – az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében **a munkavédelmi törvényben** ismertetett általános követelményeket figyelembe venni:

- el kell kerülni a veszélyeket
- folyamatosan értékelni kell az el nem kerülhető veszélyeket, a felmért veszélyeket ott kell megszüntetni, ahol azok keletkeztek
- az olyan munkavégzésnél, amelyekre jellemző az egyhangúság, kötött ütem – figyelembe kell venni az emberi tényezőket a munkahely kialakításakor, a munkaeszközök és munkafolyamat megválasztásakor, és így csökkenteni kell a munkavégzés időtartamát, a munkavégzés káros hatásait, **továbbá figyelembe kell venni ezeket a tényezőket a munkaidő beosztásnál is!**
- át kell venni, alkalmazni kell a műszaki fejlődés eredményeit (pl. új, ergonómiai szempontból kedvezőbb kivitelű és teljesítményű gépek, biztonságosabb és hatékonyabb technológiák stb.)
- a veszélyes anyagokat, munkaeszközöket és eljárásokat folyamatosan fel kell cserélni (vagy helyettesíteni) veszélytelennel vagy kevésbé veszéllyessel
- ki kell alakítani a munkáltatónál is az egységes és átfogó megelőzési stratégiát, ennek ki kell terjedni a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására is
- mindig arra kell törekedni, hogy elsősorban a kollektív (mindenkire kiterjedő) műszaki védelmet vezesse be a munkáltató, az egy-egy munkavállalóra (egyévre) kidolgozott és alkalmazott műszaki védelem mindig csak másodlagos lehet
- a munkavállalókat megfelelő utasításokkal kell ellátni!

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles

- a szükséges utasításokat és tájékoztatást kellő időben a munkavállalónak megadni
- rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket

- a munkavégzés körülményeihez igazodó, illetve az azzal összefüggő veszélyek figyelembevételével megfelelő munkaeszközöket biztosítani a munkavállalók részére
- új technológiák bevezetése előtt kellő időben megtárgyalni a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel bevezetésük egészségre és biztonságra kiható következményeit
- a tudomására jutott rendellenességet, illetve az egészséget veszélyeztető és nem biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos bejelentést haladéktalanul kivizsgálni, a szükséges intézkedéseket megtenni, az érintetteket értesíteni, és közvetlen veszély esetén a munkavégzést leállítani
- a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések esetén a Mtv. V. fejezete rendelkezéseinek megfelelően eljárni
- biztosítani a védőeszközök rendeltetésszerű használhatóságát, védőképességét, a kielégítő higiénés állapotát, a szükséges tisztítását, karbantartását (javítását), pótlását;
- teljes felelősséggel megtenni minden szükséges intézkedést a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme érdekében, figyelembe véve a változó körülményeket is, valamint törekedve a munkakörülmények folyamatos javítására.

A munkáltató megfelelő intézkedésekkel köteles biztosítani, hogy szükség esetén haladéktalanul fel lehessen venni a kapcsolatot a külső szolgálatokkal (szervekkel) elsősegély, az orvosi sürgősségi ellátás, a mentési és a tűzvédelmi feladatok ellátása érdekében.

A munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló

- munkába álláskor,
- munkahely vagy munkakör megváltozásakor, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor,
- munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor,
- új technológia bevezetésekor

elsajátítsa és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat. Az oktatást rendes munkaidőben kell megtartani, és szükség esetén időszakonként – a megváltozott vagy új kockázatokat, megelőzési intézkedéseket is figyelembe véve – meg kell ismételni. Az oktatás elvégzését a tematika megjelölésével és a résztvevők aláírásával ellátva írásban kell rögzíteni.

Amíg a munkavállaló az előírt ismereteket meg nem szerzi, a munkavállaló önállóan nem foglalkoztatható. A munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalókat és a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) arról, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos feladatokat a munkáltatói szervezeten belül ki látja el.

A munkáltató kötelezettsége, hogy meghatározza az egyéni védőeszköz juttatásának belső rendjét, mégpedig írásban.

Tehát:

Minden munkáltatónak biztosítania kell a veszélyektől és ártalmaktól mentes munkavégzést!

2.2. A munkavállaló kötelezettségei

A munkavállalói kötelezettségek tekintetében a munkaviszonyra vonatkozó legfőbb szabály, a **Munka Törvénykönyve** sokkal megengedőbb, hiszen a munkáltatóé a felelősség az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítására vonatkozóan! –, de azért tartalmaz néhány, általánosan megfogalmazott, de szigorú előírást tartalmazó szabályt az **Mt. 52. §-ában**:

- a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,
- munkaideje alatt - munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,
- munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,
- a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
- munkatársaival együttműködni.

A munkavégzésre alkalmas állapot azt jelenti, hogy a munkavállalónak akkor, amikor munkára jelentkezik a munkahelyén, **munkavégzésre alkalmas fizikai és pszichikai állapotban** kell lennie, hiszen a kimerültség, fizikai fáradtság, betegség és ennek tünetei (pl. láz, rosszullét, szédülés stb.), illetve az alkoholos vagy kábítószeres befolyásoltság vagy a „másnaposság”, az egyes gyógyszerek mellékhatásai **nagymértékben gyengítik a munkavégzés biztonságát!**

Éppen ezért, ha a munkavállaló nincs munkavégzésre képes állapotban, arról a munkáltatónak tudnia kell, az ilyen és ehhez hasonló eseteket a munkavégzés megkezdése előtt a közvetlen munkahelyi vezetőnek jelenteni kell!

A munkavégzésre alkalmas állapot azt is jelenti, hogy a munkavállaló felkészült munkája elvégzésére, ezért a **munkavégzés megkezdése előtt ellenőriznie kell munkaeszközeit**, (pl. egy „próba”üzemeltetéssel, műszeres vizsgálattal vagy csak egyszerű szemrevételel); ha van külön előírás, utasítás (protokoll) az ellenőrzésre, az azokban foglaltakat maradéktalanul betartva, lépésről lépésre követve „végig kell csinálni”; még akkor is, ha nem minden nap kell elvégezni ezeket a karbantartás-jellegű ellenőrzési feladatokat. Ám az előírásnak megfelelő ellenőrzés kimaradása szintén biztonságcsökkentő tényező, és ha ez a munkavállaló terhére írható, a felelősség is az övé!

A munkavállaló **önkéntesen nem kapcsolhatja ki, nem távolíthatja el és nem alakíthatja át** a biztonsági berendezéseket.

A munkavégzésre való felkészültség akkor mondható megfelelőnek, ha a munkavállaló rendelkezik a **munkája elvégzéséhez szükséges ismeretekkel**, mely ismeretek megszerzését a munkáltatónak kötelezettsége biztosítani, támogatni (oktatással, illetve a szükséges dokumentumok átadásával, betanítással, beiskolázással stb.)

Még mindig a munkavégzést megelőző műveleteknél maradva, nem lehet „kihagyni” az **egyéni védőeszközök átvizsgálását** sem, és ha szükséges (mert már pl. nem működőképes), ki kell cseréltetni!



A munkavállalónak a **munkavégzéshez szükséges** – előírt vagy csak a helyi szokások vagy az ésszerűség által megkövetelt – **ruházatban** kell a munkát elvégeznie. Ez azt jelenti, hogy ha a munkáltató egyenruha vagy egyéni védőruha, munkaruha viselését írja elő, akkor ennek megfelelően viselni a ruházatot. Ha ilyen előírás nincs, munkaruha vagy védőruha viselése nem kötelező, de a

munkavállalónak gondolnia kell arra, hogy a munkahely nem „divatház”!

Különösen vonatkozik ez a megjegyzés a cipőkre, amelyek többsége – sajnos – nem munkavégzésre készült, ezért be kell szerezni a munkavégzéshez alkalmas ruha mellé az **alkalmas cipőt is**, függetlenül attól, hogy jogszabályok vagy a munkáltató nem írja elő (és nem támogatja anyagilag) megfelelő cipő viselését. Arról nem is beszélve, hogy a túsarkú cipők vagy a papucsok nagyon sok baleset okozói!

Akár előírja a munkaszerződés, kollektív szerződés vagy munkáltatói utasítás, akár nem – a munkavállalónak kötelezettsége, hogy **munkaterületén rendet tartson**, az ő feladata, hogy munkaterülete mindig **tiszta** legyen. Az elszórt szemét sokszor nagyon veszélyes, sőt, komoly balesetet is okoz. A rend azt is jelenti, hogy a munkaterületen **nem lehet játszani**, vagy ami ennél is rosszabb, az indulatok elszabadulásának teret engedve **verekedni!**

A munkavállalónak kötelezettsége, hogy a **munkaköre ellátásához szükséges orvosi vizsgálaton** (alkalmassági vizsgálaton) **részt vegyen** és engednie kell a szükséges beavatkozásokat is (pl. vérvétel, mellkasi röntgen, hallás- vagy szemvizsgálat stb. Az új Mt. szerint a munkáltató a munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt **rendszeres** időközönként **köteles ingyenesen** biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát. (Mt. 50. § (4) bekezdés)



2.3. A munkavállaló jogai

A munkajogviszony alanyai közti kapcsolat alapján az egyiknél meglévő kötelezettség a másik fél jogosultságát jelenti. Ezért a munkáltatónak az egészséges és biztonságos munkavégzéshez a munkavállaló **jogosult** megkövetelni a munkáltatójától

- az **egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit**, a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt **védőintézkedések** megvalósítását;
- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges **ismeretek** rendelkezésére **bocsátását**, a betanuláshoz való lehetőség biztosítását;
- a munkavégzéshez munkavédelmi szempontból **szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök**, az előírt **védőítal**, valamint **tisztálkodó szerek** és **tisztálkodási lehetőség** biztosítását.



Nagyon fontos kérdés, hogy a munkavállaló mikor **jogosult megtagadni**, és mikor **kell megtagadnia** a munkavégzést. A munkavállaló megtagadhatja a munkavégzést, ha azzal **saját** életét, egészségét vagy testi épségét **közvetlenül** és **súlyosan veszélyeztetné**.

Ha a munkáltató utasításának teljesítésével **másokat veszélyeztetne** közvetlenül és súlyosan, a teljesítését **meg kell tagadnia**. **Veszélyeztetésnek** minősül különösen

- a szükséges **biztonsági** berendezések és
- az egyéni **védőeszközök működő képtelensége**, illetve **hiánya**.

Példaként említhető, hogy a munkavállalónak **meg kell tagadnia** a munkavégzést, ha a munkáltató arra utasítja, hogy olyan gépet kezeljen, amihez nincs meg a kellő végzettsége, vagy a használatra nem oktatták ki. Az esetek igen nagy számában a munkavállaló állapota (betegség, fáradtság) nemcsak a munkavállaló saját életét veszélyezteti, hanem másokét is, tehát meg kell tagadnia a munkavégzésre való munkáltatói utasítást.



A **kereskedelemben** igen gyakori eset, hogy a munkavállalók a megengedettnél több időt töltenek aktív munkavégzéssel, nincs meg a szintén törvényileg előírt pihenőidő, ez a helyzet nagyon sok balesetben első számú okként jelölhető meg. Ezért kell mérlegelnie a munkavállalóknak, hogy megtagadják-e a munkavégzést, ha már hetek óta nem tudják kipihenni magukat. **Nem lehet kifogás az**, hogy a munkáltató úgy torolja meg a munkamegtagadást, hogy megszünteti a munkavállaló munkaviszonyát, mert az emberi élet, egészség, a biztonságos munkavégzés sokkal fontosabb és magasabb rendű érdek, és ezt az érdeket **a jog is minden eszközzel védi!**

A MUNKAVÁLLALÓ JOGOSULT MEGKÖVETELNI A BIZTONSÁGOS MUNKAVÉGZÉS FELTÉTELEIT, A SZÜKSÉGES VÉDŐESZKÖZÖKET, A BETANÍTÁST, ÉS JOGOSULT MEGTAGADNI A MUNKAVÉGZÉST, HA EZZEL MAGA ÉS MÁSOK ÉLETÉT, EGÉSZSÉGÉT VESZÉLYEZTETNÉ!

2.4. A munkavállalók munkavédelmi képvisellete

A munkavállalók képviselét az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtésében és ellenőrzésében a munkavállalók választott munkavédelmi képviselői látják el. A munkavállalók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről szóló **164. sz. Ajánlásban** az ILO konkrét javaslatokat tesz a munkahelyi érdekegyeztetés intézményesítésére, a munkavállalók képviselőit a **„munkavállalók biztonsági küldötteinek”** nevezve.

A munkavállalók munkavédelmi képviselétéről a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 1981. évi ülészakán elfogadott két nagyon fontos dokumentumot: a **munkavállalók biztonságáról szóló 155. számú Egyezményt**⁴, illetve a **munkavállalók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről szóló 164. számú Ajánlást már ratifikáltuk**, és e dokumentumokra támaszkodva készült el a munkavédelmi törvény külön fejezete a munkavédelmi érdekképviselést, érdekegyeztetés szabályairól.

A **munkavédelmi törvény**⁵ előírja, hogy meghatározott munkavállalói létszám felett munkavédelmi képviselőket kell választani, és a munkáltatóra vonatkozó munkavédelmi előírásokat, szabályokat, a munkáltató munkavédelemre vonatkozó utasításait velük kell megvitatni.

„Mvt. 70. § (1) A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.”

A munkáltató kötelezettsége, hogy biztosítsa a kiegyensúlyozott részvételt (munkáltatói és munkavállalói oldalon azonos létszámú képviselést), valamint, hogy a munkavállalók, illetve munkavédelmi képviselőik előterjeszthessék javaslataikat. A munkáltató köteles azt is biztosítani, hogy ezeken a tanácskozásokon olyan munkatárs képviselje a munkáltatót, aki a munkavédelmi kérdésekben intézkedési joggal rendelkezik.

⁴ ratifikálás: 2000. évi LXXV. törvény a munkavállalók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1981. évi 67. ülészakán elfogadott 155. számú Egyezmény kihirdetéséről

⁵ 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről

A munkavállalókat munkavédelmi ügyekben a munkahelyen választott

- **munkavédelmi képviselők,**
- háromnál több megválasztott munkavédelmi képviselő esetén létrehozható **munkavédelmi bizottság,** illetve
- az ún. **munkavédelmi paritásos bizottság** képviselheti.

A választás megtartásának lebonyolítása, a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége.

2.4.1. A munkavédelmi képviselők

Munkavédelmi képviselő választást kell tartani minden olyan munkáltatónál, ahol a munka törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalók létszáma legalább 50 fő.

Az 50 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál – amennyiben nem kerül sor munkavédelmi képviselő választásra – a munkáltatónak a 70. §-ban meghatározottak szerint kell a munkavállalókkal tanácskoznia.

A munkáltató önálló telephelyén, részlegénél⁶ **akkor lehet munkavédelmi képviselőt választani, ha a munkáltatói munkavédelmi jogosítványok az önálló telephely, részleg vezetőjét részben vagy egészben megilletik.**



A **munkavédelmi képviselők egyénileg kerülnek** megválasztásra, vagyis ahány munkavédelmi képviselőt kívánnak választani a munkáltatónál, annyi választási körzet kerül kialakításra. A választás lebonyolítására a

munka törvénykönyvének az üzemi tanácsok megválasztására vonatkozó szabályok megfelelően irányadók.

Munkavédelmi képviselővé az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki legalább 6 hónapja a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll. Az újonnan alakult munkáltatónál a munkavédelmi képviselő ilyen jogviszonya időtartamát feltételként nem kell figyelembe venni. A munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással öt évre választják.

⁶ Az önálló telephely, részleg a kereskedelemben többnyire üzletet jelent, de, hogy milyen vállalati önálló telephelyek, részlegek működnek, azt mindig az adott munkáltató szerkezete alapján dől el.

Amennyiben a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, úgy **munkahelyi munkavédelmi bizottságot** hozhatnak létre. Bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat — ha azok a munkavállalók összességét érintik — a bizottság gyakorolja.

Annál a munkáltatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább ötven fő, és munkavédelmi képviselők működnek, a munkáltató **összmunkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testületet hoz létre, amelyben egyenlő számban vesznek részt a munkavállalók és a munkáltató képviselői.**

Még az új munka törvénykönyve hatályba lépése előtt⁷ került be az előző munkatörvénybe a munkáltatók kezdeményezésére – az adminisztrációs költségek csökkentése érdekében az a szabály, amelynek alapján az üzemi tanács tagjai és a munkavédelmi képviselők választása egységesen 5 évre szól (ez előtt az üzemi tanács megbízatása 3 évre, a munkavédelmi képviselő mandátuma 4 évre szólt). Ennek érdekében a törvény meghosszabbította az üzemi tanács választási ciklusát, és így vált lehetővé, hogy a következő választás egyazon évben megtartható legyen.

A munkavédelmi képviselő **jogosult** meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, így különösen

- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról
- az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról
- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről.

A munkavédelmi képviselő az (1) bekezdésben meghatározott **jogának gyakorlása keretében**

- a) működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, **tájékozódhat** az ott dolgozó munkavállalóktól;
- b) **részt vehet** a munkáltató azon **döntései előkészítésében**, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ideértve a szakemberek előírt foglalkoztatására a munkavédelmi oktatás (55. §) megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntéseket is

⁷ 2011. augusztus 1-től

- c) **tájékoztatást kérhet** a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést
- d) **véleményt nyilváníthat**, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét
- e) **részt vehet** a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában
- f) indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező **munkavédelmi hatósághoz fordulhat**;
- g) a hatósági ellenőrzés során az **ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit**.



A munkavédelmi képviselő (bizottság) **jogosult** az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő kérdésekben a munkáltatóval történő előzetes megállapodás alapján **szakértőt igénybe venni**, továbbá ilyen kérdésekben

megbeszélést folytatni a munkavédelmi hatósággal.

Amennyiben a munkáltató munkavédelmi szabályzatban határozza meg a követelmények megvalósításának módját, úgy **e szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges**.

A munkavédelmi képviselőt (bizottságot) jogai gyakorlása miatt **hátrány nem érheti**.

A munkavédelmi képviselő (bizottság) a működése során **tudomására jutott adatok, tények nyilvánosságra hozatala** tekintetében az üzemi tanács tagjára (üzemi megbízottra) megállapított **munkajogi szabályoknak megfelelően köteles eljárni**.

A munkavédelmi képviselő **munkajogi védelmére** a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a **közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv a bizottságot**, annak hiányában a **munkavédelmi képviselőt megválasztó munkavállalókat** kell érteni. Ennek értelmében a megválasztott munkavédelmi képviselő munkaviszonyának munkáltató általi megszüntetése és munkaszerződésétől eltérő foglalkoztatása (44 munkanapnál hosszabb ideig más munkakörben illetve más munkahelyen) esetén előzetesen ki kell kérni a felsőbb szerv (munkavédelmi bizottság vagy a képviselőt megválasztó közösség) véleményét. A munkajogi védelem a munkavédelmi képviselőt megválasztása idejére és annak lejártá után hat

hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

2.4.2. A munkavállalókkal folytatott munkavédelmi tanácskozás

***Mvt. 70.§ (1)** bekezdés “A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőkkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.”*

Az Mvt. munkavállalói jogként rögzíti, hogy a munka világa alapkérdéseiben – ideértve az egészséges és biztonságos munkakörülményeket, munkafeltételeket – a munkavállalók részére **biztosítani kell a konzultációhoz és tájékoztatáshoz való jogot, lehetőséget**. Ez a jog minden munkavállalót megillet, mely jogot gyakorolhatják közvetlenül vagy választott képviselőik útján. Tehát **képviselő hiányában is** biztosítani kell a munkavállalók részére a konzultáció és a tanácskozás lehetőségét, amelyet a munkáltatóval együttműködve gyakorolnak – ennek szabályait rögzíti a munkavédelmi törvény. Meghatározza, hogy a munkáltató mely kötelezettségeinek teljesítésének folyamatába kell bevonnia a munkavállalókat, illetve képviselőiket.

***Mvt. 70.§ (2)** bekezdés: „A munkavállalók közvetlenül vagy munkavédelmi képviselőik útján – az (1)bekezdésben meghatározottak mellett – különösen a következő munkáltatói kötelezettségek tekintetében jogosultak tanácskozást folytatni”*

A munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása és tevékenysége – (Mvt. 8. §, 54/A. § és 57–58. §-ok)

Mvt. 8. § – munkáltatói kötelezettségek a munkabiztonsági szaktevékenységet igénylő feladatok ellátásával kapcsolatban (szakember alkalmazásának kötelezettsége)

54/A. § – munkáltatói kötelezettség a kapcsolatfelvétel biztosítása elsősorban, orvosi sürgősségi ellátás, mentési, tűzvédelmi feladatok ellátása érdekében és munkáltatói kötelezettségek a tűzvédelmi, katasztrófavédelmi feladatok végrehajtásában

57. § – a szakirányítást ellátó miniszter rendeletében meghatározó veszélyességi osztályhoz, munkavállalói létszámhoz igazodóan a munkáltató

köteles munkavállalót foglalkoztatni vagy kijelölni, számára valamennyi munkavédelemmel összefüggő információt megadni, és a szükséges tárgyi, szervezési feltételeket biztosítani

58. § – Mvt. ezen szakasza ismerteti, hogy a munkáltató mely feladatainak teljesítéséhez (mely feladatokat a törvény tartalmaz) köteles a rendeletben megjelölt szakképesítéssel rendelkező személyeket (a továbbiakban: foglalkozás-egészségügyi szolgálat) biztosítani.

A munkáltató a hatályos szabályozás értelmében az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés munkáltatói feladatainak teljesítése érdekében meghatározott veszélyességi osztályhoz, munkavállalói létszámhoz igazodóan elegendő, de legalább a rendeletben **megjelölt időtartamra és szakképesítési feltételekkel köteles munkavállalót kijelölni vagy foglalkoztatni**. A szabályozás a **munkavédelmi szakember** foglalkoztatásának kötelezettsége mellett meghatározza e **szakember legfontosabb feladatait** is. A munkáltatói feladatokhoz sorolandó a munkaegészségügyi feladatok teljesítésében való – szükség szerinti – közreműködés is (pl. információcseré, konzultáció, közös helyszínelés).

2.4.3. Munkavédelmi paritásos testület

Ebben a testületben a munkáltató és a munkavállalói képviselők azonos számban vesznek részt (azonos paritásban).

A testületnek a munkavállalói és munkáltatói oldalán azonos számú **rendes**, valamint **póttagjai** vannak. A póttag meghatalmazás alapján helyettesíti a rendes tagot, illetve a rendes tag megbízatásának valamilyen ok miatti megszűnése esetén helyére lép.

A testületbe a munkavállalók képviselőit (rendes és póttagot) a megválasztott munkavédelmi képviselők **maguk közül titkos szavazás útján jelölik**. A **munkáltató kezdeményezi** a testület létrehozását, biztosítja a szavazás lebonyolításának feltételeit.

(4) A munkáltató **köteles a testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót** (Mt. 188. §), továbbá munkáltatói munkavédelmi feladatokat részben vagy egészben ellátó személyt (intézkedésre jogosult munkairányítót, illetve a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévő munkavédelmi szakembert) **kijelölni**. A munkáltató számára rendszeres munkavédelmi szolgáltatást nyújtó szakemberek meghívottként vesznek részt a testület munkájában.

A testület rendes és póttagjainak megbízatása **négy évre szól**.

A testület **elnöki tisztét a munkavállalók**, illetve a **munkáltatók képviselői felváltva** gyakorolják. A testület rendes és póttagjainak számában, a tagok megbízatásának megszűnése, valamint a visszahívás feltételeiben, elnöklési és működési rendjében, ügyrendjében, egyéb, a testület tevékenységével összefüggő eljárási kérdésekben a munkavállalók képviselői és a munkáltató állapodnak meg. A testület működésének feltételeit a munkáltató biztosítja.

A testület az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó **érdekegyeztető tevékenysége keretében**:

- a) rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket
- b) megvitatta a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását
- c) állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről.

A testület működése nem érinti a munkavédelmi képviselő, a munkahelyi munkavédelmi bizottság jogállását, valamint a munkáltatónak a munkavédelmi követelmények megvalósításáért e törvényben meghatározott felelősségét.

A munkáltatónak és a munkavállalónak – a munkaügyi kapcsolatok fő szabálya szerint – együtt kell működniük az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtésében és fenntartásában, hiszen mindkettőn ebben érdekeltek. Ennek okán jogukat és kötelezettségeiket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolniuk, illetve teljesíteniük, így különösen a szükséges információt (tájékoztatást) a kellő időben egymás részére megadniuk.



3. A kereskedelem, mint veszélyes munkahely?!

Mindhárom kiadványunkban igyekeztünk bemutatni a kereskedelmi ágazatban a munkavégzés során adódó veszélyeket, nemcsak a munkavállalók oldaláról, de abból a szemszögből is, hogy mit kell megtennie a munkáltatónak az egészséges és biztonságos munkavégzés kedvező feltételeinek kialakításáért.

Hangsúlyoztuk, hogy már a munkahely létesítésénél különösen nagy gondot kell fordítani arra, hogy az ne legyen balesetveszélyes, az egészségre ártalmas és ergonómiai szempontból hibás. Munkahely céljára csak megfelelő szerkezetű, szilárdságú, megfelelően tisztítható határoló felületekkel, belmagassággal, légtérfogattal, közlekedési útvonallal rendelkező munkahely alkalmas. Gondot kell fordítani arra, hogy az ablakok biztonságosan nyithatók, zárhatók, beállíthatók és rögzíthetők legyenek, gondoskodni kell az átlátszó felületű ajtók (kirakatok) kitörés elleni védelméről, megkülönböztető jelzéséről. Az épület padlózatát és közlekedési útjait fel kell festeni, el kell helyezni a megfelelő közlekedési jeleket. Nagyon fontos, hogy a padlózat és a közlekedési útvonal felülete csúszásmentes, egyenletes, botlás- és billenésmentes legyen. A padozat egyenetlensége botlást, megcsúszást eredményezhet, a munkavállaló könnyen elesik.

A **munkaeszközök használata** közben legnagyobb veszélyt/kockázatokat jelent, hogy az anyagok vagy tárgyak elmozdulnak (esés, gurulás, csúszás, összeomlás). Különösen nagy veszéllyel jár a gépek, járművek mozgása (például emelőgépek, belső szállítás, belső és külső közlekedés), ezt szomorú statisztikák bizonyítják. Munkavégzés közben balesetet okozhatnak még a veszélyes felületek (éles, egyenetlen felületek, szélek és sarkok, kiálló részek), a forró vagy hideg felületek.

A **munkakörnyezet** maga is számos veszélyt rejt magában, munkavégzés közben tárgyak eshetnek le (nemegyszer személyek is!), kényelmetlen mozdulatokat kell végezni vagy nem megfelelő testhelyzetben kell a munkát végezni. Veszélyt rejt a kézi anyagmozgatás, a szűk munkahely (pl. egy pénztárfülke), a rendetlen, elhanyagolt munkahely, a rossz egyéni munkamódszer. Kockázati tényezőt jelent, ha a változó munkahelyre (!) alkalmazott munkavállaló túl gyakran kerül újabb és újabb munkahelyekre, így nincs ideje megismerni munkakörnyezetét, és nem is tudja megtanulni a veszélyek elkerülését.

Vannak olyan **fizikai tényezők**, amelyek önmagukban is kockázatosak, és csak a használatukra vonatkozó előírások pontos betartásával lehet védekezni veszélyeik ellen. Ilyenek a villamos hálózatok és berendezések (elektromos zárlat keletkezhet, vagy elektromosság által okozott tűz vagy robbanás, valamint az

elektrosztatikus feltöltődés is nagyon veszélyes), a nagy zajjal működő gépek és berendezések, a nem megfelelő munkahelyi világítás, a mechanikai rezgés (például kéziszerszámok, járművek).

Az élelmiszerkereskedelem területén, de tágabb értelemben minden kereskedelmi létesítményben – pl. szociális helyiségek állapota alapján is a **biológiai tényezőkhöz** sorolt mikro-organizmusok, baktériumok és hasonló organizmusok, a vírusok, paraziták, gombák okoznak nagyfokú veszélyt, egészségkárosodást.

A **veszélyes anyagok, környezet és klíma** a fokozottan veszélyes tényezők közé sorolandók, oxigénhiányt okozhat a veszélyes anyagok belélegzése, lenyelése, bőrön át való felszívódása. A nem megfelelő munkahelyi klíma (hőmérséklet, páratartalom, légmozgás, szennyezett munkahelyi levegő, illetve porok) mellett a munkavállalók hosszasan vannak kitéve olyan ártalmaknak, amelyek maradandó egészségkárosodást okoznak. Veszélyesek lehetnek a munkavállalók számára a kedvezőtlen időjárási feltételek is.

A kereskedelemben (is) nagyon fontos, hogy az utóbbi években jelentkező általános felmelegedés ellenére is biztosított legyen az egészséget nem veszélyeztető léghőmérséklet:

1.	2.	3.	4.	5.
A munka jellege	Hideg évszakban biztosítandó léghőmérséklet °C	Meleg évszakban biztosítandó		
		léghőmérséklet °C	effektív, illetve korrigált effektív hőmérséklet °C	maximálisan megengedhető effektív, illetve korrigált effektív hőmérséklet °C
Szellemi munka	20-22	21-24	20	31
Könnyű fizikai munka	18-20	19-21	19	31
Közepesen nehéz fizikai munka	14-18	17-19	15	29
Nehéz fizikai munka	12-14	15-17	13	27

Ahol állandó munkavégzés folyik, biztosítani kell a megfelelő megvilágítási értéket. **Megfelelő megvilágítási értékek a 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet 4. sz. melléklete alapján:**

Munkahelyek és közlekedési utak szabadban	Névleges megvilágítási erősség
Kikötők, áruátrakás	20 lx
Hajójavitók, dokkok	20 lx
Iparvágányok vágánykörzete	10 lx
Rendező pályaudvarok	10 lx
Vasúti peronok	50 lx
Rakodó- és áruátrakó terek	30 lx
Raktározási területek	10 lx
Üzemanyagtöltő állomások	100 lx
Ipari berendezések	20 lx
Üzemi utak, ha a megengedett közlekedési sebesség ≤ 20 km/h	10 lx
Üzemi utak, ha a megengedett közlekedési sebesség ≤ 40 km/h	20 lx
Gyalogos közlekedési utak	5 lx

Szabadban végzett szerelési munkáknál alkalmazandó megvilágítási erősségek	Névleges megvilágítási erősség
Szerelési munkák	
Durva munkák	200 lx
Közepesen finom munkák	300 lx
Finom munkák	500 lx

Ha mindezekhez még **fiziológiai, idegrendszeri és pszichés tényezők** is társulnak, a munkavállalók számára a munkavégzés se nem veszélytelen, se nem biztonságos. A nehéz testi munka, a nagy koncentrációt igénylő munka, túl intenzív vagy egyhangú munka, az éjszakai munka, az egyedül vagy elszigetelten végzett munka, a személyek fenyegetése, támadása (erőszak), a feladatok, munkafolyamatok vagy munkavégzés szervezési hiányossága, összehangolatlansága, tisztázatlansága vagy áttekinthetetlensége, túl sok vagy túl kevés információ, az emberi kapcsolati tényezők (például kiszolgáltatottság, tévedések, rosszindulat, passzív dohányzás, szexuális zaklatás) – együttesen és külön-külön is rendkívül megnövelik a munkavégzéssel járó kockázatokat, és ennek hatása sokszor késleltetve jelentkezik.

Végül meg kell említenünk olyan **egyéb tényezőket**, amelyek első látásra nem tűnnek kockázatosnak, de éppen hiányuk, illetve nem megfelelő alkalmazásuk teremt kockázatokat. Az **oktatás hiánya** vagy nem megfelelő végrehajtása, az **üzemeltetési dokumentáció hiánya** vagy hiányosságai, az **egészségügyi vizsgálat hiánya**, a műszaki tartalmú időszakos **felülvizsgálat hiánya vagy hiányossága**, az **elsősegélynyújtás hiányossága** mind odavezetnek, hogy a munkavállalók nap mint nap ki vannak téve általuk nem ismert, vagy nem alaposan ismert veszélyeknek, és ez az állapot rendkívül sok veszélyt rejt magába.

3.1. Munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések a kereskedelemben és megelőzésük

A kockázatok felmérése és értékelése nyomán összeállítható azon munkabalesetek és megbetegedések listája, amelyek a legjellemzőbbek a kereskedelmi ágazatban.

A kereskedelem rendkívül szerteágazó tevékenysége miatt szinte valamennyi csoportba tartozó foglalkozási megbetegedés előfordulhat a dolgozók körében, de zömmel a **mozgásszervi és a pszichoszociális eredetű megbetegedésekre** lehet számítani.



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

Munkabaleset az a baleset, amely a munkavállalót szervezett munkavégzés során, vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől és időpontjától, és a munkavállalói közrehatás mértékétől függetlenül.

A munkába jövet-menet a munkavállalót ért baleset **nem munkabalesetnek**, hanem társadalombiztosítási szempontból **baleseti ellátásra jogalapot képező ún. üzemi-úti balesetnek** minősül.

Mind a **munkabaleseteket**, mind az **üzemi-úti baleseteket** jelenteni kell, ez a munkáltató kötelezettsége, erre az Mvt.-ben előírt jegyzőkönyvi formula áll rendelkezésre, melyet a **Munkafüzetben** is közzé teszünk. Kitöltését nemcsak a munkáltatónak, hanem a munkavédelmi képviselőnek kell ismernie, de ajánlatos, hogy a munkavállaló is megismerkedjen a jegyzőkönyvvel, mivel a hibás

kitöltésének rá nézve akár katasztrofális következményei is lehetnek (pl. a munkáltató nem ismeri el munkabalesetén üzemi balesetnek, vagy nem ismeri el, hogy a baleset bekövetkeztében csak ő marasztható el, stb.)

Nem lehet balesetnek tekinteni az öncsonkítást, mert az a sérült akaratlagos cselekménye miatt következik be. Ugyancsak **nem a baleseti csoportba sorolhatók** a foglalkozási megbetegedések, mivel azok bekövetkezése nem hirtelen esemény, hanem egy folyamat következménye (pl. egy munkavállaló éveken dolgozik vegyszerrel, ennek következtében egészségkárosodást szenved).

A továbbiakban a kereskedelmi munkavállalókra leselkedő veszélyeket mutatjuk be, és leírjuk, hogy milyen magatartással, mozgással és szabályok betartásával lehet megelőzni a munkabaleseteket, a foglalkozási megbetegedéseket.



3.1.1. Anyagmozgatás

A **legnagyobb veszéllyel az anyagmozgatás**⁸ jár, akár gépek végzik, akár emberek. A beérkezett termelői csomagolású – és ezért nagyobb súlyú - árukat kell kiszerezni és a raktári állványokra kézi vagy gépi erővel kihelyezni vagy közvetlenül az eladótérbe vinni (ez utóbbi a napi cikkeknel természetes gyakorlat). Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség⁹ megállapítása szerint a tehermozgatás két fajtája – a kézi és a gépi tehermozgatás – közül az előbbi (kézi) módon mozgatják meg a különböző súlyú terheket az európai munkavállalók mintegy harmada. Magyarországon a **kézi anyagmozgatás közben történik csaknem minden harmadik baleset!**

A **kézi tehermozgatás könnyen okozhat** hátsérüléseket (főleg, ha azt nem megfelelő módon végzik), sőt a terhelés megnövekedésével nő a hátsérülések kockázata is.

Kézi tehermozgatás:

Olyan terhek, egy vagy több munkavállaló által történő szállítása, tartása - beleértve azok felemelését, levételét, letevését, tolasát, húzását, továbbítását vagy mozgatását -, amelyek jellemző tulajdonságaik vagy a kedvezőtlen ergonómiai feltételek miatt a munkavállalóknak - különösen - hátsérülést okozhatnak.

⁸ Az anyagmozgatás szabályaival és veszélyeivel a VÉDD MAGAD I. és II. kézikönyvében részletesen foglalkoztunk

⁹ angol rövidítése: OSHA, magyar népszerű elnevezése: Bilbao-i Ügynökség

A folyamatos emelő/mozgató tevékenységek miatt a váz- és izomrendszer fokozatos és halmozódó állapotromlására lehet számítani, és ennek következtében fellépő és halmozottan jelentkező elváltozások, pl. deréktáji fájdalom akut sérülések (pl. balesetekből származó vágások vagy törések) léphetnek fel.

A rossz testtartás (!), a gyakran ismétlődő mozdulatok, kézi erőfelfejtés, a kéz és kar vibrációja, a testszöveteket érő közvetlen mechanikai nyomás, továbbá a hideg munkakörnyezet, a munka szervezésének milyensége, valamint a dolgozó által a munka megszervezéséről alkotott felfogás (pszicho-szociális munkatényezők) okozhatnak elváltozásokat, megbetegedéseket.



Hátsérülés:

Elsősorban a gerinc és a mellette lévő lágyrészek sérülése (húzódása, szakadása, bevérzése), valamint tartósan fennmaradó kóros állapotot okozó betegségének kialakulása.

A kézi anyagmozgatás legfőbb szabályait az elsősorban **hátsérülések kockázatával járó kézi tehermozgatás minimális egészségi és biztonsági követelményeiről szóló 25/1998. (XII.27.) EüM rendelet** tartalmazza.

Az anyagmozgatással járó kockázatok megelőzése a munkáltató számára komplex kötelezettséget jelent, a technikai feltételek (megfelelő gépek, berendezések, veszélymentes közlekedési utak kialakítása, zaj-, fényártalmak kiszűrése) mellett biztosítani kell, hogy csak erre alkalmas és oktatással felkészített munkavállalók végezzenek anyagmozgatást.

A munkavállalóknak maguknak is fokozottan kell ügyelniük, amikor anyagmozgatást végeznek akár géppel, akár kézzel. A szállítógépek közül többet (mint pl. a targoncát) nem kezelheti csak az a személy, aki erre megfelelő képesítéssel rendelkezik, és a használatukra vonatkozó szabályok szigorúan betartandók!

A kézi anyagmozgatást végzőknél fő szabály a helyes tehercipelés – **ez a kereskedelmi munkavállalók legfontosabb munkavédelmi szabálya:**



helyes testtartás emelésnél



belytelen testtartás emelésnél

Elsősorban a **hátsérülés kockázatával jár** a tevékenység, ha a munkavállaló főként a gerincet érintő túl gyakori vagy túl hosszan tartó fizikai erőfeszítést végez, ha nem eleget pihen; ha az emelési, vagy lerakási távolságok túl nagyok. Ugyancsak növeli a hátsérülések kockázatát, ha a munkavállaló olyan, számára kedvezőtlen munkaritmusban kénytelen dolgozni, amelyet nem változtathat meg.

Ha a munkavállalók részéről **súlyos terhek kézi mozgatása nem kerülhető el**, a munkáltatónak a munkavégzés helyeit – amennyiben ez lehetséges – oly módon kell kialakítani, hogy az ilyen kézi anyagmozgatás feltételei a legbiztonságosabbak és az egészségre ártalmatlanok legyenek. Ennek keretében a munkavégzés megkezdése előtt fel kell mérnie az adott munka jellegének megfelelő egészségügyi és biztonsági követelményeket, és különösen a teher jellemzőit; és megfelelő intézkedések megtételével a lehető legkisebbre kell csökkentenie a munkavállalókat fenyegető hátsérülés kockázatát.

Már a munkaköri alkalmasság orvosi véleményezése során maga a foglalkozás-egészségügyi szolgálat, illetve a munka elrendelésekor a munkáltató kötelezettsége felmérni

az egyéni kockázati tényezőket.

Így figyelembe kell venni, ha a munkavállaló fizikailag (testi adottságai miatt) alkalmatlan az adott tevékenység végzésére, a munkavállalónak olyan gerincelváltozása van, amely a gerincsérülésre fokozott hajlamot jelent, ha a munkavégzéshez alkalmatlan ruházatot, lábbelit vagy más személyes tárgyat visel; továbbá ha nem rendelkezik megfelelő ismeretekkel, illetve gyakorlattal.

3.1.2. Anyagtárolás

Az anyagokat terjedelmük, **fajtájuk, alakjuk, súlyuk, mennyiségük, egyéb fizikai és vegyi tulajdonságuk**, egymásra hatásuk, továbbá a környezetből adódó behatások (pl. rázkódás, rezgés, vegyi, fény) **figyelembe vételével kell tárolni**. Ügyelni kell a tároló hely méreteire, megengedhető maximális teherbírására. Raktárokban, állványokon, polcokon a legnagyobb megengedhető terhelhetőséget fel kell tüntetni.

Fokozottan kell ügyelni a **tűzrendészeti előírások** betartására és betartatására. **Egészségre káros, robbanás- vagy tűzveszélyes** stb. tárolt anyagok mellett **táblán fel kell tüntetni** az anyag pontos megnevezését, tűzveszélyességi osztályba tartozását, tulajdonságát, a kezelésre, az egyéni védőeszközökre és a veszély esetén szükséges tennivalókra vonatkozó előírásokat. Éghető, robbanásveszélyes elegyek képződésére alkalmas anyagok, folyadékok, gázok göngyölegeit **csak szikramentes szerszámmal** szabad felnyitni. Minden göngyöleg (tartály, edény stb.) **csak olyan anyaggal tisztítható**, amely a göngyöleg tartalmával **nem lép** robbanásveszélyes reakcióba.



Kézi rakodás esetén a **rakodási magasságot** a tárolandó anyagok, tárgyak megfogási lehetőségétől és a dolgozók megengedhető terhelhetőségétől függően a mindenkori rakodószinttől számítva kell meghatározni.

Fontos tárolási szabály, hogy a különböző méretű, illetve különböző súlyú tárgyak felhalmozásánál **alul kell a nagyobb méretű, illetve súlyú és felül a kisebb méretű, illetve súlyú darabokat elhelyezni**. Zárt vagy fedett helyiségben történő tárolás esetén a tárolt anyag tulajdonságát, a tárolás módját, az anyag minőségét, az ott végzett munkát és a levegő szennyezettségének mértékét figyelembe véve, hatásos szellőzést kell biztosítani.

Anyagok egymáson való tárolása esetén, ha **szabályos egymásra rakással** az eldőlés-, elgurulás- mentes tárolás nem biztosítható, ún. **kötéseket**, sorok közé helyezett **alátéteket** (palló, lécs stb.), kötésbe rakott támasztómáglyákat, kiékeléseket kell alkalmazni. A tárolt anyagok szétgurulásának megakadályozására, erre a célra szolgáló eszközöket, **ékeket** stb. kell biztosítani. Többszintes raktárakban – teherfelvonó hiányában – az alakjuk, terjedelmük vagy súlyuk miatt nehezebben mozgatható anyagokat a **földszinten** kell elhelyezni.

Anyagok, tárgyak tárolásánál biztosítani kell azok veszélymentes lerakásának és elszállításának lehetőségét, valamint azt is, hogy az anyagok szállítására szolgáló **göngyölegek**, hordók, ládák, csomagolásmódok megfeleljenek a szállítás, tárolás közben várható igénybevételeknek.

Hosszú anyagok (csövek, rudak stb.) falhoz döntve való tárolása esetén, amennyiben az elcsúszás, eldőlés veszélye szükségessé teszi, **ütközőket**, **rakathatárolókat** kell alkalmazni.

Munkahelyen az egyes nyersanyagok, készárúk, alkatrész tárolására vonatkozó meghatározásokat, az óvórendszabályban nem tárgyalt tárolási módokat, továbbá a tárolás rendjének részletes szabályait a munkáltatóra érvényes **Munkavédelmi Szabályzatban** kell meghatározni.

3.1.3. Munkaeszközök használata

A kereskedelemben leggyakrabban használatos munkaeszköz a létra, de ugyanilyen gyakorisággal veszik igénybe munkavégzéshez az **emelőgépet**, a **targoncát**, **kézikocsit**, **szállítószalagot**, **csúszdát**.



A tapasztalatok azt mutatják, hogy sajnos, ezek a **gépek nem veszélytelenek**, a legtöbb munkahelyi baleset ezek nem megfelelő használatából erednek. Ahhoz, hogy a munkahelyeken ne forduljanak elő gépek által okozott munkabalesetek, a munkáltatónak mindenekelőtt a **gépek, berendezések megfelelő műszaki**

állapotban tartására (karbantartására), a munkavállalók kioktatására, mentális és egészségi állapotuk rendszeres ellenőrzésére (beleértve a munkára képes állapotot is), valamint a gépekkel való munka megszervezésére kell ügyelnie.

A munkavállalóknak pedig saját érdekük miatt is **be kell tartaniuk az előírásokat**, még ha azt tapasztalják is, hogy a szabályok betartása nem könnyíti meg a munkájukat. Munkára képes állapotban kell feladataikat ellátni, és jelezniük kell minden olyan jelenséget, amely a gépek, berendezések rendes működésétől eltérő működésre utal.

A targoncákról a VÉDD MAGAD kézikönyv első részében részletesebben szóltunk, ezek a **nagy tömegű terhek szállítására alkalmas gépek** amellet, hogy csökkentik a nehéz fizikai munkát, elősegítik a korszerű anyagmozgatás feltételeinek kialakítását, rendkívül veszélyesek is lehetnek, ezért kezelésüket szigorú szabályok teljesítése mellett lehet csak megkezdeni és folytatni. Az a kereskedelmi munkavállaló, aki pl. a raktárban targoncát kezel, **külön képzésben részesül**, a

képzés végén szakképesítést kap (targoncavezető lesz). Csak ennek birtokában szállhat targoncára!

A legtöbb baleset a targoncával kapcsolatosan akkor következik be, ha

- a nyomásszabályozó **szelep** nem megfelelően működik, legtöbbször elállítódik
- **indítókulcs** kiiktatásával indítják a targoncát
- a targoncáról **hiányzik a féklámpa**, a helyzetjelző, világítás, vagy más fontos alkatrész
- nem működik a **hangjelzés**
- **villarács**, vagy **tetőrács** nem védi a targoncavezetőt a magasról leeső tárgyak ellen
- nem megfelelő a kerekben az abroncsnyomás
- hiányoznak a **közlekedési utak jelzései**
- **nincs kiképezve** a targoncát vezető személy (jogosulatlan használat!)

A **rakodásnál** óriási veszélyt jelent, ha a tehergépkocsiról az árut a tehergépkocsi leeresztett hátsó falán (a platón) tolják le, vagy kézzel húzzák-tolják. Ugyanis **emelőhátfalas** tehergépkocsit kell használni minden olyan esetben, amikor a gépkocsi rakodó felülete és a raktár, üzlet között szintkülönbség van (alapvetően eltérő a talajszint, de lehet az magasságú rámpa esetében is), vagy a lehetősége ugyanis annak, hogy a rakomány és/vagy a rakodó személy leesik a platóról. Megfelelő **hidraulikus hátfal** esetén is gondosan kell eljárni (pl. ügyelni kell a kihúzott konténer befékezésére, a rakomány stabil elhelyezésére, a kezelő és az átvevő személyek mozgására, technikai szempontból pedig a hidraulika folyamatos karbantartása szükséges).

Az **emelőasztalok** a teher **függőleges vonalú mozgását** és közben **vízszintes helyzetben tartását** végzik, **csuklós** mechanizmussal működő emelő berendezések, melyet szintén csak megfelelő szakképesítés birtokában lehet kezelni. Az emelőasztalok speciális előírása, hogy legalább **15 cm nagyságú betűkkel fel kell írni az asztalra az alábbi szöveget**: „Ameddig az emelőasztal nincs mechanikusan rögzítve, alá lépni tilos!” El kell helyezni egy, a személyek belépését megtiltó piktogramot is.

Fel kell tüntetni továbbá a **HASZNÁLATI UTASÍTÁS**-ban megjelent mozgatható teher tömegét, illetve azt is, ha az **emelőasztal nem emelhet személyeket**.

A **szállítószalagok hevederes**, folyamatos működésű, anyagmozgatású gépek, amelyek **darabáruk szállítására** szolgálnak. A raktáron belüli szállítást általában ún. léces szállítószalaggal oldják meg. A legtöbb balesetet az okozza, ha a

szállítószalag működés közben „behúzza” a hozzáérő, ráeső tárgyakat, ezért megfelelő védelemmel (korláttal, peremmel) kell ellátni ezeket a berendezéseket.

3.1.4. Létrák használata

A létra egy otthon is gyakran használt, mindenki által ismert eszköz, és használata nem veszélytelen, ezt mutatják az otthoni és munkahelyi, létrák használata közben elszenvedett balesetek¹⁰. A munkabaleseteknél a legtöbb baleset az **1 és 2 méter közötti magasságokból történő leesésből** ered.



A kereskedelemben fizikai munkát végzők gyakran használják a létrát rakodásra, polcra levételre, polcra felhelyezésre, stb. Nem véletlen, hogy jogszabály¹¹ is kiemeli ezt az eszközt a többi közül, és külön előírásokat fogalmaz meg velük kapcsolatban.

Mind a kis üzletek minden területet tárolásra kihasználó raktáraiban, mind a nagyterületű áruházak raktáraiban **naponta sokszor kell a munkavállalóknak létrára állniuk**, tehát egyáltalán nem mindegy, hogy az eszközt milyen állapotban használjuk.

A munkabalesetek megelőzése érdekében a létrát úgy kell felállítani, hogy az a használat alatt **stabil** legyen, és a kapaszkodás és a biztonságos állás lehetősége mindenkor biztosított legyen. Amennyiben a létrára teherrel kell felmenni, ez ne korlátozza a kapaszkodás lehetőségét.

A hordozható létrák lábait **tartós, erős, megfelelő méretű szilárd alapra kell helyezni** úgy, hogy a létrafokok vízszintes helyzetben maradjanak. A támasztó, illetve függesztett létrákat – a kötélletrák kivételével – **elcsúszás és kilengés ellen biztosítani kell**. Meg kell akadályozni, hogy a fellépővel és korláttal ellátott létrák lábai szétcsússzanak (pl. ún. biztonsági lánc felszerelésével).

Az ún. **többtagos létrát** csak úgy szabad használni, hogy a létraelemek egymáshoz képest ne mozdulhassanak el. A **vontatható létrákat** használatuk előtt elmozdulás ellen biztosítani kell.

¹⁰ A Védő Magad kiadványok fedőlapján is a létrát láthatod, ez az egyik legtöbbet használt eszköz a kereskedelemben!

¹¹ 14/2004 (IV.19) FMM r. a munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjéről

Mindezen szabályok betartása érdekében a munkáltató csak **olyan munkavállalót bízhat meg** létrával végzendő tevékenységgel, aki **erre egészségi szempontból alkalmas**. A munkavédelmi oktatásnál a létrák helyes használatára külön hívja fel a munkavállalók figyelmét, biztosítsa a munkavégzéshez a megfelelő állapotú létrát, az esetleges kiegészítő elemeket, **rendszeresen végezzen ellenőrzéseket**.

A munkavállaló kötelezettsége, hogy a létrát a használati utasításnak megfelelően használja, és ne használja a balesetveszélyes létrát. A nagyobb méretű és súlyú áruk emelését – főleg létra használata mellett – ne végezze egyedül, kérjen segítséget.

3.1.5. Foglalkozási megbetegedések előfordulása és megelőzése a kereskedelemben

A munkahelyi környezetben olyan egészségkárosodások jöhetnek létre, amelyek másutt nem fordulnak elő. **Foglalkozási megbetegedésektől** nem mentesek a



kereskedelmi munkahelyek sem. E megbetegedések **megelőzhetők** (néhány kivételtől eltekintve), **amennyiben a munkáltatók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés előírásait betartják**.

Ebből következik, hogy az esetek többségében a **munkavállaló felelőssége nem állapítható meg**, ezért őket kártalanítani kell (baleseti ellátásra jogosultak). Természetesen a munkáltató és a munkavállaló közös célja, hogy ne forduljanak elő ilyen megbetegedések, ezért a **megelőzésre kell helyezni a hangsúlyt**.

A foglalkozási betegségek megjelenésük és kialakulásuk szerint három csoportba sorolhatók:

- heveny
- idült
- késői hatású

megbetegedéseket ismerünk.

A késői hatás azt jelenti, hogy a megbetegedések **rendkívül hosszú lappangási idő után** (4-10 év) **jelentkeznek**. E csoportba tartoznak a rákkeltő hatású anyagok és egyes sugárzások (pl. Rtg).

A foglalkozási betegségeket a munkáltatónak be kell jelentenie, ennek lemaradását súlyosan büntetik. A kereskedelemben leggyakoribb, bejelentésre

kötelezett esetek a szervezet **nem optimális igénybevétele okozta tényezők** okozta megbetegedései: a mozgásszervi betegségek, valamint a pszichoszociális kóroki tényezők által előidézett megbetegedések (ide tartoznak a munkahelyi stressz által okozott megbetegedések is) – **a biológiai, fizikai és kémiai kóroki tényezők mellett.** (Ez utóbbiak kevésbé jellemzik a kereskedelemben végzett tevékenységeket.)

A kézi anyagmozgatás során a munkavállaló vagy munkavállalók **terheket mozzgatnak**, vagy tartanak, illetve felemelését, levételét, letevését, tolását, húzását, továbbítását vagy mozzgatását végzik, amelyek jellemző tulajdonságaik vagy a kedvezőtlen ergonómiai feltételek miatt a munkavállalónak – elsősorban – **hátsérüléseket** okozhatnak. Hátsérülésnek tekintendő elsősorban a gerinc és a mellette lévő lágyrészek sérülése (húzódása, szakadása, bevézése), valamint tartósan fennmaradó kóros állapotot okozó betegségének kialakulása.

A **kézi anyagmozgatás** (független attól, hogy kézben vagy vállon történik) elsősorban a **gerincet terheli.** A gerinc legsérülékenyebb részei a **porckorongok**, melyek külső kötőszövetes gyűrűből és kocsonyás magból állnak, ezek teszik lehetővé a gerinc különböző irányú elmozdulását. Tartós és fokozott igénybevétel esetén a **porckorongokban kóros jelenségek** játszódhatnak le: kocsonyás magjuk víztartalma csökken, a porckorongok lelapulnak és rugalmatlanná válnak, megnehezíti a gerinc mozgását és csökkentik stabilitását is, majd a csigolyák peremein **meszes lerakódások** alakulnak ki. Előfordulhat az is, hogy **porckorong sérv** alakulhat ki, mely **nyomja** a gerinccsatornában futó **idegeket.**

A kézi tehermozgatásban a **vázizomoknak** ezen belül elsősorban a **statikus izommunkának** jelentős szerepe van, hisz a gerinc és a felkar izmai tartósan megfeszült állapotban vannak, az emiatt jelentkező panaszok, és később a megbetegedések **heveny és idült jellegűek**, főként ágyéki gerincszakaszban jelentkeznek.

A **heveny** tünetek elsősorban a lágyrészekben az izmok, szalagok sérülései formájában jelentkeznek, amelyek gyakran egy „rossz mozzdulat” következtében alakulnak ki. Általában rövid időn belül gyógyulnak. Az **idült** megbetegedésekben szenvedőkre **tartós fájdalom** és a mozgáskorlátozottság jellemző, melynek oka a beteg anatómiai viszonyainak megváltozása: a porckorong lelapul, kiboltosul, az idegek nyomás alá kerülnek, az ínszalagok megrongálódnak és mindez szinte **elviselhetetlen fájdalmat** okoz, nemegyszer a fájdalom a végtagokba sugárzik ki.

A megelőzés a munkába lépés előtti **munkaköri alkalmasság vizsgálattal** és az **alkalmasság véleményezésével** kezdődik. A foglalkozás egészségügyi orvosnak azt

kell megállapítania, hogy a kézi tehermozgatásból származó megterhelés **nem okoz e túlzott igénybevételt a dolgozó szervezete számára**. Egy alacsony növésű, gyengén fejlett izomzattal rendelkező személy számára egy adott teher mozgatása sokkal nagyobb igénybevételt jelent, mint annak, aki atlétikus testi felépítésű, átlagos testmagasságú és izomzata is fejlett.

A **munkáltató** – a foglalkozási orvossal egyetértésben – **előírhatja** a kézi tehermozgatást végző dolgozók **időszakos munkaköri alkalmassági vizsgálatát**. Erre elsősorban a fokozott balesetveszély fennállása esetén kerülhet sor. **Soron kívüli vizsgálatot kezdeményezhet a munkavállaló is olyan esetekben, ha úgy ítéli meg, hogy feladatát – feltehetően egészségi állapota miatt – nem, vagy csak nehezen tudja teljesíteni.**

A megbetegedések megelőzése érdekében érdemes felidézni a **kézi tehermozgatás három fő szabályát**:

1. Ha úgy gondolsz, hogy nem vagy képes a teher mozgatására, kérj segítséget!
2. Mindig neked kell a terhet mozgatni és nem fordítva!
3. Előbb gondolkodj, és aztán cselekedj! Mérd fel a feladatot és csak akkor kezdj hozzá, ha kiegyensúlyozott testhelyzetben vagy, kerülöd az előrehajlást és ne csavard el a törzsedet. Mindig lásd, hogy hova lépsz, használd a segédeszközöket, ahol lehet. Ne feledd: jobb húzni, vagy tolni a terhet, mint cipelni. Használd a védőeszközöket, ahol erre szükség van!

3.1.6. A stressz, mint veszélyforrás

A legnagyobb foglalkozási ártalom, ami a munkavállalókat ma éri: a **stressz** – Európában minden negyedik dolgozó szenved ennek negatív hatásától.

A munkahelyi stressz egyre elterjedtebb jelenség, s a következményei igen súlyosak, hiszen sok betegség kockázatát megkétszerezik. A stressz lehet **objektív és szubjektív**.

Az **objektív stressz** együtt jár az adott munkatevékenységgel, így kiszámítható, előre tudható, ezért már a munkába álláskor eldönthető, hogy a dolgozó elvállalja-e a jövőbeli munkakörével együtt járó stressz hatásokat, vagy sem. (Ezért kell őt előre figyelmeztetni!)

A **szubjektív stressz** nem a munkavégzésből ered, hanem az mindig a **személyiségben keresendő**. Leggyakoribb okai: az önismeret-, az önbizalom-, és a tolerancia hiánya.

Meglehet, hogy a munkahelyi stressz oka a **technológiában, a munkamódszerekben**, az erős piaci versenyben, a vállalatok közötti szervezeti **mozgásokban** (szétválás, egyesülés) vagy éppen a vállalat **megszűnésében**; vagy éppen a fellendülések és visszaesések okozta **gyors változásokban, a munkakapcsolatok** jellemzőiben van.

A leggyakoribb munkahelyi stresszorok:

- **Mennyiségi vagy minőségi túl-, vagy alulterhelés:** ebben az esetben arról beszélünk, amikor a munkavállaló **egy adott időre túl sok, vagy túl kevés munkát kap**. Tapasztalatok mutatják, hogy a szívinfarktus előfordulása egyenes arányban van a munkavállaló teljesített heti munkaidejével. Ha a munkavállaló monoton munkát végez, a memória működésbe lendülése és az unalom nem követhető változásai elnyomják a munkavállaló éberségét, és gyors reakcióképességének romlását is eredményezhetik.
- **Minőségi túlterhelésről** akkor beszélünk, ha túl bonyolult az elvégzendő feladat a munkavállaló számára.
- **A károsító környezeti hatások:** rossz munkahelyi légkör, vagy a társaság hiánya; az együttműködés hiánya; a munkahely elvesztése/munkanélküliségtől való félelem; állandó létbizonytalanság; alacsony jövedelem; a munkahelyen naponta átélt durvaság, erőszakosság, zaklatás; félelem a főnöktől, illetve a vezetők elkopó tisztelete
- Mindehhez még hozzájárulhatnak **egyéb** okok is, amelyek **stresszorokként** értékelendők, ilyenek: az időhiány, illetve kötött vagy betarthatatlan határidők; erős koncentráció; a megfelelni vágyás (maximalizmus), a feladat- és felelősségi körök tisztázatlansága; kiszámíthatatlan elvárások; a képességek kihasználatlansága; a túlzott felelősség és a kevés döntési lehetőség ellentmondásai; az elismerés hiánya, illetve a büntetés aránytalansága; az előremenetel lehetőségének hiánya; a hiányos vagy nem létező munkahelyi kommunikáció, illetve az információ visszatartása; a panaszlehetőség hiánya, a kontrollélmények hiánya vagy kevés volta, a képzés hiánya, a bizonytalanságok megnövekedése, a munkahelyi és családi feladatok ütközése (sok munka, kevés szabadidő); több gyermekes családnál a családfő kevés időt tölt együtt a családdal és azt is holtfáradtan (ettől állandó lelkiismeret furdalása van...)

Leginkább veszélyeztetett dolgozók:

A munkahelyeken a legnagyobb mértékű stresszt azok a munkavállalók kénytelenek elszenvedni, **akik alacsony hatáskörrel rendelkeznek, akik túlságosan monoton munkát végeznek.**

Felmérések igazolják, hogy a **kiskereskedelemben dolgozók** esetében – ahol köztudottan **nagyobb a női munkavállalók aránya – a munkahelyi stressz milyen gyakori jelenség.** Számukra az egyik legtöbb stressz hatást kiváltó ok, hogy nehezen tudják összeegyeztetni munkahely és családi kötelezettségeiket, hogy ha gyermeknevelés céljából fizetés nélküli szabadságot vesznek ki, nehéz visszajutni eredeti munkakörükbe; majd utána is állandóan szembesülniük kell azzal, hogy a munkáltatók nem tolerálják gyermekük betegsége miatti távolmaradásukat; hogy nehezen jutnak feljebb a ranglétrán; stb.

A kiskereskedelemben jelentős számban találunk **fiatal, 25 év alatti munkavállalókat** is. Vajon mi okoz munkahelyi stresszhelyzetet a fiatal munkavállalók esetén? Körükben magas a munkanélküliség aránya, nehezen találnak munkát; munkájuk megtartása érdekében sokat túlóráznak, és az átlagosnál is több plusz munkát vállalnak el. Ennek eredményeképpen túlpörgés, munkamánia lép fel, ami alvászavarhoz, illetve egyéb pszichomatikus panaszokhoz vezethet.

Manapság – mindenki tapasztalhatja – a munkavállalók a kevés munkalehetőség miatt féltik állásukat, ezért elvállalnak olyan munkát is, amit más esetben nem tennének meg, és ezért engednek az igényeikből, valamint elviselik a nem mindig igazságos/szociális bánásmódot. Ez nagyon sokszor vezet állandósult stresszhelyzetekhez. **Idősebb munkavállalóknál** stresszt okozhat az attól való félelem, hogy felvesznek helyette egy fiatalabbat, aki jobban bírja a tempót.

A munkahelyi stressz leggyakoribb következményei:

A stressztől szenvedő munkavállaló állandó és általános kimerültséget érez, csökken munkakedve; céltalanság, levertség és kedvetlenség érzése uralkodik el rajta. Munkáját hanyagabban végzi, teljesítőképessége lecsökken. Magánéletében és munkahelyén is hibás döntéseket hoz, elégedetlensége állandósul, a szorongás és kiégettség érzése állandósul nála. Nem találja helyét és sokszor indokolatlanul gyors elhatározással változtatja munkahelyeit (már ha vannak szabad állások), de ugyanakkor szinte retteg a változásoktól.



Gyakoriak nála a fej-, hát-, gerinc- és gyomorfájdalmak, végtagzsibbadás és izomfájdalom lép fel, gyomorfekély alakulhat ki. Jellemző stressz betegségeknek nevezhető a magas vérnyomás, a szívkoszorúér megbetegedése, a súlyos alvászavar, az álmatlanság.

A stressz állandósulásával a munkavállalóban ellenséges érzelmek lépnek fel munkatársaival, másokkal szemben (jellemző tünet a munkahelyi ellenségeskedés), majd a munkavállalónál rossz szokások alakulnak ki, amelyet nem is kíván leküzdeni (túlzott nassolás vagy dohányzás, túlzott televízió nézés, stb.). Szinte mindig étvágytalan, ingerlékeny, végül idegösszeomlást kap, és ha nem sikerül kihozni őt ebből az állapotból, eluralkodik rajta a depresszió, a búskomorság; alkoholhoz, drogokhoz folyamodik, megszakadnak a személyes kapcsolatai is. Végül a legvégső és legszomorúbb folyamatba lép: a baleset– táppénz– öngyilkosság, de nagyon sokszor munkabaleset vet véget életének.

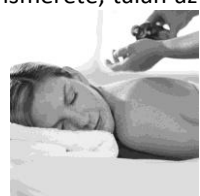


Ez egy ördögi kör: a stressz okozta álmatlanság és depresszió teljesítmény csökkenéshez vezet, ez pedig a stressz szint további emelkedését okozza.

A stressz elkerülésének módszerei

A stressz elkerülésére számos módszer, tanács és megoldási javaslat van, ezekkel számos helyen foglalkoztunk mi is (a KASZ honlapján, a két VÉDD MAGAD füzetben), de a közreható okok és tényezők szerteágazó volta miatt, a **tüneteket csak adott helyen, adott munkáltatónál és adott munkavállalónál illetve munkavállalóknál lehet eredményesen kezelni.**

Mindenesetre a fentiekben ismertetett jelenségek, tényezők és tünetek bármelyikének felbukkanásakor a felismerés elvezethet az optimális megoldásokhoz, a stressz helyzet feloldásához, de legalább csökkentéséhez. Ezért van nagy szerepe a munkavállalói érdekképviselőnek (szakszervezet, üzemi tanácsok, munkavédelmi képviselők), akik éppen azért, mert feladataik közé tartozik a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek alapos ismerete, talán az érintetteknél előbb észlelik a káros jelenségeket.



4. A kereskedelmi munkavállalók biztonságos és veszélytől mentes munkavégzésére vonatkozó jogszabályok

- **1993. évi XCIII. törvény** a munkavédelemről
 - o III. fejezet: általános követelmények (18.§–21 §)
 - o személyi feltételek (49. §–51. §)
 - o IV. fejezet: a munkáltatók és a munkavállalók kötelessége és jogai (54.§ – 59. §; illetve 59.§ – 63. §)
 - o munkavédelmi képviselő és érdekegyeztetés (70–80 §)
- **5/1993. évi (XII.26.) MüM rendelet** a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról (3. számú Melléklet: a munkabaleset kivizsgálásának szempontjai, valamint Munkabaleseti Jegyzőkönyv: 4a, 4b, és 5. számú Mellékletek)
- **30/1995 (VII.25.) IKM rendelet** a Kereskedelem és Vendéglátás Biztonsági Szabályzatáról
- **14/2004 (IV.19.) FMM rendelet** a munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjéről.
- **3/2002 (II.8.) SzCsM-EüM együttes rendelet** a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről
- **16/2008 (VIII.30.) NFGM rendelet** a gépek biztonsági követelményeiről és megfelelőségének tanúsításáról
- **89/1995 (VII.4.) Korm. rendelet** a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról
- **33/1998 (VI.24.) NM rendelet** a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről
- **27/1996 (VIII.28.) NM rendelet** a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról
- **65/1999 (XII.22.) EüM rendelet** a munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz használatának minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeiről
- **50/1999. (XI.3.) EüM r.** a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről